

**PENGARUH KINERJA GURU DAN BUDAYA MADRASAH TERHADAP
MUTU MADRASAH DI MTs WAHID HASYIM YOGYAKARTA**



Oleh:

Robiah Saidah

Nim : 1220411162

TESIS

Diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Magister dalam Ilmu Agama Islam
Program Studi Pendidikan Islam
Konsentrasi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

YOGYAKARTA

2015



KEMENTERIAN AGAMA
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PENGESAHAN

TESIS berjudul : PENGARUH KINERJA GURU DAN BUDAYA MADRASAH
TERHADAP MUTU MADRASAH DI MTs WAHID HASYIM
YOGYAKARTA

Nama : Robiah Saidah , S.Pd.I
NIM : 1220411162
Program : Magister (S2) Reguler
Program Studi : Pendidikan Islam (PI)
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam (MKPI)
Tanggal Lulus : 16 Juni 2015

telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister
Pendidikan Islam (M.Pd.I)

Yogyakarta, 25 Juni 2015



Direktur,

Prof. Noor Maldi, M.A., M.Phil., Ph.D
NIP. 19711207 199503 1 002

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

UJIAN TESIS

Tesis berjudul : Pengaruh Kinerja Guru Dan Budaya Madrasah Terhadap
Mutu Madrasah Di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta

Nama : **Robiah Saidah,S.Pd.I**

NIM : 1220411162

Program Studi : Pendidikan Islam

Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

Telah disetujui tim penguji ujian munaqosah

Ketua : Prof. Dr. H. Maragustam Siregar, M.A.

Sekretaris : Dr. Mutiullah,S.Fil., M.Hum

Pembimbing/Penguji : Dr. Sukiman, S.Ag, M.Pd

Penguji : Dr.Abdul Munip,M.Ag

()
()
()
()

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 16 Juni 2015

Waktu : 15.15 – 16.15

Hasil/nilai : 87,7 / A-

Predikat : Sangat Memuaskan

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul :

**Pengaruh Kinerja Guru Dan Budaya Madrasah Terhadap
Mutu Madrasah Di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta**

Yang ditulis oleh :

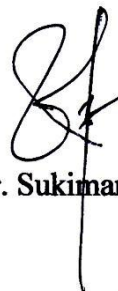
Nama : **Robiah Saidah, S.Pd.I**
NIM : 1220411162
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam untuk Prodi Pendidikan Islam.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 5 Juni 2015

Pembimbing



Dr. Sukiman, S.Ag, M.Pd.

ABSTRAK

Robiah Saidah : *Pengaruh Kinerja Guru Dan Budaya Madrasah Terhadap Mutu Madrasah..* Tesis Yogyakarta : Konsentrasi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam, Pogram Studi Pedidikan Islam, Pogram Pascasarjana, UIN Sunan Kalijaga, 2015.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Seberapa besar pengaruh Kinerja Guru (2) Seberapa besar pengaruh budaya madrasah terhadap mutu madrasah, serta (3) Seberapa besar pengaruh kinerja guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta.

Dalam penyusunan tesis ini, penyusun menggunakan metode penelitian korelatif kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 50 orang guru di MTs Wagfhid Hasyim Yogyakarta. Tehnik analisis data yang digunakan adalah regresi linear ganda dengan dua variabel dan korelasi parsial dengan terlebih dahulu melakukan uji linearitas, uji normalitas dan uji multikolinearitas

Hasil penelitian yang diolah dengan program *SPSS Versi 17.0 for windows* menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,719; menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel kinerja guru, dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah sebesar 71,9% sedangkan sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini seperti variabel kepemimpinan, motivasi, prasarana, sistem, dan pengalaman pendidikan. Hasil uji parsial (Uji F) menunjukkan bahwa hasil diperoleh untuk f_{tabel} 3,20 sedangkan nilai f_{hitung} 63,826. Karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($63,826 > 3,20$) dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dan budaya madrasah secara bersama-sama berpengaruh terhadap mutu madrasah di MTs Wahid Hasyim. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya kinerja guru dan budaya madrasah berpengaruh signifikan secara simultan terhadap mutu madrasah di MTs Wahid Hasyim.

Keyword : kinerja guru, budaya, mutu, madrasah

ABSTRACT

Robiah Saidah. Effects Of Teachers Performance And Madrasah Cultural On The Quality Of Madrasah in MTs Wahid Hasyim Yogyakarta. Thesis Yogyakarta: Concentration Management and Policy Islamic Education, Program Studies of Islamic Education. Pascasarjana Pogram, UIN Sunan Kalijaga, 2015.

Problems in this research is aims to determine (1) the effect teacher performance on the quality of madrasah, (2) the effect madrasah culture on the quality of madrasah and (3) the effect of teacher performance and madrasah culture of the quality of madrasah in MTs Wahid Hasyim Yogyakarta.

In the preparation of this thesis, authors use correlative quantitative research. The data used are primary data by distributing questionnaire to 50 teachers in the MTs Wahid Hasyim Yogyakarta. Techniques of analysis data using multiple linear regression with two variables and partial correlation by first doing the linearity test, normalitas test dan multikolinearitas test.

Results of the study were processed using SPSS version 17.0 for Windows shows value of Adjusted R Square of 0.719; shows that the contribution of variables influence the performance of teachers, and culture of the quality of madrasah madrasah 71,9% while the remaining 28,1% is influenced by other variables not included in this model as the variable of leadership, motivation, infrastructure, systems, and educational experience. Partial assay results (Test F) showed that the results obtained for F_{tabel} 3.20 while the value of F_{count} 63,826. Because $F_{count} > F_{tabel}$ ($63,826 > 3.20$) it can be concluded that the performance of teachers and madrassa culture together affect the quality of madrasah in MTs Wahid Hasyim. Simultaneous test results (Test F) showed a significance value $0.000 < 0.05$ means that the performance of teachers and cultural madrassa significant effect simultaneously on the quality of madrasah in MTs Wahid Hasyim.

Keyword: teacher performance, culture, quality, madrasah

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Robiah Saidah, S.Pd.I**
NIM : 1220411162
Jenjang : Magister
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 1 Mei 2015

Saya yang menyatakan,



Robiah Saidah, S.Pd.I.

NIM : 1220411162

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **Robiah Saidah, S.Pd.I**
NIM : 1220411162
Jenjang : Magister
Program Studi : Pendidikan Islam
Konsentrasi : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 1 Mei 2015

Saya yang menyatakan,



Robiah Saidah, S.Pd.I.

NIM : 1220411162

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penyusun panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Atas limpahan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “PENGARUH KINERJA GURU DAN BUDAYA MADRASAH TERHADAP MUTU MADRASAH DI MTs WAHID HASYIM YOGYAKARTA” .

Tesis ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh Gelar Magister dalam Ilmu Agama Islam Program Studi Pendidikan Islam Konsentrasi Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunannya tesis ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penyusun mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Akh. Minhaji, MA., Ph. D, selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., MA.,M.Phill., Ph.D.,selaku Direktur Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga.
3. Bapak Prof. Dr. H. Maragustam Siregar, M.A. ,selaku Kepala Program Studi Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga.
4. Bapak Dr. Sukiman, S.Ag, M.Pd., selaku dosen pembimbing tesis.
5. Bapak dan Ibu Dosen Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam yang telah memberikan motivasi dan bimbingan.
6. Bapak Lukman Khakim S.Pd, selaku Kepala Sekolah di MTs Wahid Hasyim beserta guru dan staf.

7. Kedua Orang tua, adik, dan keluarga yang selalu mensupport penyusun.
8. Teman-teman MKPI-A, Pak Sakdun, Sauqi Futaqi, Pak Saleh, Ahmad Tri Sofyan, Nia, Vita, Qiyadah, Ivo, Bu ika, Uul, Encay, Rahmat, Moh Soleh, Fahri Hidayat, Fery , Pak Edi, Alawi, Dedik, Barit. Terimakasih untuk dukungan dan semangatnya.

Penyusun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, pembaca, maupun penulis.

Yogyakarta, 1 Mei 2015

Penyusun

Robiah Saidah, S.Pd.I

NIM. 1220411162

HALAMAN PERSEMBAHAN

TESIS INI SAYA PERSEMBAHKAN UNTUK

PASCASARJANA UIN SUNAN KALIJAGA

KONSENTRASI MANAJEMEN DAN KEBIJAKAN PENDIDIKAN ISLAM

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA



MOTTO

**“Hari ini lebih baik daripada hari kemarin,
Hari esok harus lebih baik daripada hari
ini!!!” (H.R Bukhari)**



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN DIREKTUR.....	ii
DEWAN PENGUJI.....	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
ABSTRAK.....	v
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
D. Kajian Pustaka	9
E. Kerangka Teoritik.....	12
F. Metode Penelitian	57
G. Sistematika Pembahasan	83
BAB II PROFIL MADRASAH	
A. Letak Geografis	85
B. Sejarah Berdiri dan Perkembangannya.....	86
C. Visi dan Misi MTs Wahid Hasyim.....	89
D. Struktur Organisasi.....	90
E. Kurikulum MTs Wahid Hasyim.....	100
F. Keadaan Guru dan Karyawan.....	102
G. Keadaan Siswa.....	105
H. Sarana dan prasarana.....	106
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Pemaparan Hasil Penelitian.....	108
B. Pembahasan / Interpretasi.....	139
1. Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Mutu Madrasah	139
2. Pengaruh Budaya Madrasah Terhadap Mutu Madrasah.....	145
3. Pengaruh Kinerja Guru dan Budaya Madrasah Terhadap Mutu Madrasah.....	151
4. Pembahasan	160
C. Keterbatasan Penelitian.....	164
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	165
B. Saran	165
DAFTAR PUSTAKA	167
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	170
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	211

DAFTAR TABEL

- Tabel 1.1 Indikator Sekolah Bermutu dan Sekolah tidak Bermutu
- Tabel 1.2 Skala Likert dan Bobot Nilainya
- Tabel 1.3 Kriteria dan Penafsiran
- Tabel 2.1 Keadaan Siswa Mts Wahid Hasyim Tahun 2009-2014
- Tabel 2.2 Daftar Nama Guru dan Karyawan Madrasah Tsanawiyah Wahid Hasyim Tahun Ajaran 2014/2015
- Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru
- Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Madrasa
- Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Mutu Madrasah
- Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian
- Tabel 3.5 Hasil Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru
- Tabel 3.6 Hasil Instrumen Penelitian Variabel Budaya Madrasah
- Tabel 3.7 Hasil Instrumen Penelitian Variabel Mutu Madrasah
- Tabel 3.8 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian
- Tabel 3.9 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian
- Tabel 3.10 Hasil Uji Heteroskedastis Variabel Penelitian
- Tabel 3.11 Hasil Uji Simultan (Uji F)
- Tabel 3.12 Hasil Uji Parsial (Uji T) - Hipotesis Minor Pertama
- Tabel 3.13 Hasil Uji Parsial (Uji T) - Hipotesis Minor Kedua
- Tabel 3.14 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis
- Tabel 3.15 Uji Analisis Regresi Kinerja guru (X_1) terhadap Mutu Madrasah (Y)
- Tabel 3.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kinerja guru (X_1) terhadap Mutu Madrasah (Y)
- Tabel 3.17 Uji Analisis Regresi Budaya Madrasah (X_2) terhadap Mutu Madrasah (Y)
- Tabel 3.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Budaya Madrasah (X_2) terhadap Mutu Madrasah (Y)
- Tabel 3.19 Uji Analisis Regresi Berganda Kinerja guru (X_1) dan Budaya Madrasah (X_2) terhadap Mutu Madrasah (Y)
- Tabel 3.20 Uji Analisis Regresi / Uji Simultan (Uji F)
- Tabel 3.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kinerja guru (X_1) dan Budaya Madrasah (X_2) terhadap Mutu Madrasah (Y)

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Perkembangan Keadaan Siswa Mts Wahid Hasyim Tahun 2009-2014

Gambar 1.2 Proses Pembelajaran di Kelas

Gambar 1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Gambar 1.4 Paradigma dua variabel independen (X_1 , X_2) dan satu variabel dependen (Y)

Gambar 1.5 Hubungan Antar Variabel

Gambar 2.1 Struktur organisasi sekolah MTs Wahid Hasyim

Gambar 3.1 Diagram Batang Skor Rata-rata Kinerja guru (X_1)

Gambar 3.2 Diagram Batang Skor Rata-rata Budaya Madrasah (X_2)

Gambar 3.3 Diagram Batang Skor Rata-rata Mutu Madrasah (Y)

Gambar 3.14 Struktur Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Uji Validitas X1	170
Lampiran 2	: Uji Validitas X2	172
Lampiran 3	: Uji Validitas Y	175
Lampiran 4	: Uji Normalitas	178
Lampiran 5	: Uji Linieritas	179
Lampiran 6	: Uji Multikolinieritas	182
Lampiran 7	: Uji Heteroskedastisitas	184
Lampiran 8	: Mean	186
Lampiran 9	: Regresi X1 Kepada Y	190
Lampiran 10	: Regresi X2 Kepada Y	197
Lampiran 11	: Regresi Berganda	199
Lampiran 12	: Brosur/Pamflet PSB MTs Wahid Hasyim TA 2014/2015	201
Lampiran 13	: Penunjukan Pembimbing Tesis	203
Lampiran 14	: Surat Ijin Penelitian/Riset	204
Lampiran 15	: Surat keterangan bukti telah melakukan Penelitian/Riset	205
Lampiran 16	: Angket	206
Lampiran 17	: Daftar Riwayat Hidup.....	211

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan Permendiknas No. 41 tahun 2007 tentang standar proses pendidikan, yaitu standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai kompetensi lulusan. Standar Proses meliputi tugas-tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh guru. Standar proses meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Sedangkan tugas-tugas pokok yang harus dilaksanakan guru hanya meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran serta penilaian hasil pembelajaran.

Menurut PP No. 28/1990 dan dipertegas oleh Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 053/U/2001 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimal Penyelenggaraan Persekolahan Bidang Pendidikan Dasar dan Menengah, bahwa penilaian keberhasilan pendidikan di sekolah mencakup empat komponen, yaitu a) Komponen pertama yang diukur ialah kegiatan dan kemajuan belajar siswa. Tujuannya terutama untuk: mengetahui bagaimana proses pembelajaran berlangsung, mengetahui proses pembimbingan dan pembinaan kepada siswa, mengukur efektivitas dan

efisiensi penyelenggaraan pendidikan, serta mengukur kemajuan dan perkembangan hasil belajar siswa. b) Komponen kedua berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum. Tujuannya untuk mengetahui: kesesuaian kurikulum dengan dinamika tuntutan kebutuhan masyarakat, pencapaian kemampuan siswa berdasarkan standar budaya sekolah yang telah ditetapkan, ketersediaan sumber belajar yang relevan dengan tuntutan kurikulum, cakupan materi muatan lokal sesuai dengan kebutuhan daerah setempat, serta kelancaran pelaksanaan kurikulum sekolah secara keseluruhan. c) Komponen ketiga, guru dan tenaga kependidikan lainnya. Maksudnya untuk mengetahui sampai sejauh mana kemampuan dan kewenangan profesional masing-masing personil (baca: tenaga kependidikan) dapat ditampilkan dalam pekerjaan sehari-hari. d) Komponen keempat adalah kinerja satuan pendidikan sebagai satu keseluruhan. Penilaiannya mencakup: kelembagaan, kurikulum, siswa, guru dan non guru, sarana/prasarana, administrasi, serta keadaan umum satuan pendidikan tersebut. Penilaian ini dimaksudkan untuk melihat sejauh mana mutu pendidikan yang bisa dicapai di madrasah itu, dan bagaimana posisinya jika dibandingkan dengan sekolah lain yang ada di sekitarnya maupun secara nasional. Jadi secara keseluruhan, penilaian pada komponen keempat ini berfungsi sebagai alat kontrol bagi perbaikan dan pengembangan mutu pendidikan selanjutnya.

Sesuai dengan Peraturan Menteri No 19 tahun 2007 dalam menjalankan pengelolaan pendidikan oleh satuan pendidikan dasar dan menengah sehingga diharapkan akan menciptakan sekolah yang sesuai dengan harapan dari

pelanggan. Maka dari itu untuk dapat tercipta sekolah yang bermutu harus didukung dengan implementasi mutu yang sesuai dengan prosedur dari setiap penyelenggaraan pendidikan.

Tantangan mutu pendidikan masa depan terletak pada infrastruktur pendidikan yang merata dan masalah SDM. Dua hal tersebut secara realitas sampai sekarang masih menjadi kendala terhadap peningkatan mutu pendidikan disekolah-sekolah di Negara Indonesia.¹

Ada beberapa masalah lain yang dihadapi dalam pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan, yaitu:² (1) sikap mental para pengelola pendidikan baik yang memimpin maupun yang dipimpin. SDM yang bergerak karena perintah bukan karena rasa tanggung jawab. (2) Tidak adanya tindak lanjut dari evaluasi program. Hampir semua program dimonitor dan dievaluasi dengan baik namun tindak lanjutnya tidak dilaksanakan. Akibatnya pelaksanaan pendidikan selanjutnya tidak ditandai dengan peningkatan mutu. (3) Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung. Pada umumnya pemimpin tidak menunjukkan pengakuan dan penghargaan terhadap keberhasilan kerja stafnya. Hal ini menyebabkan staf bekerja tanpa motivasi. (4) Kurangnya rasa memiliki pada para pelaksana pendidikan. Perencanaan strategis yang kurang dipahami para pelaksana dan komunikasi dialogis yang kurang terbuka. Prinsip melakukan sesuatu dengan benar dari awal pelaksanaan belum membudaya. Pengendalian dan perbaikan pada

¹ Ace suryadi , *Analisis Kebijakan Pendidikan: Suatu Pengantar* , Bandung: PT Remaja Rosda Karya 1996, hal. 174-175

² Hanafiah, M. Jusup, dkk, *Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi (Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Negeri)*,1994, hal.8

umumnya dilakukan bila sudah ada masalah yang timbul. Hal ini pun merupakan kendala yang cukup besar dalam peningkatan mutu pendidikan.

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan kinerja guru. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Untuk meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru agar menjadi tenaga yang profesional. Untuk meningkatkan kinerja guru maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan. Peningkatan kinerja guru tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun pemberian kesempatan untuk lebih berkembang namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan atau supervisi, pemberian insentif, gaji yang layak, sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik.

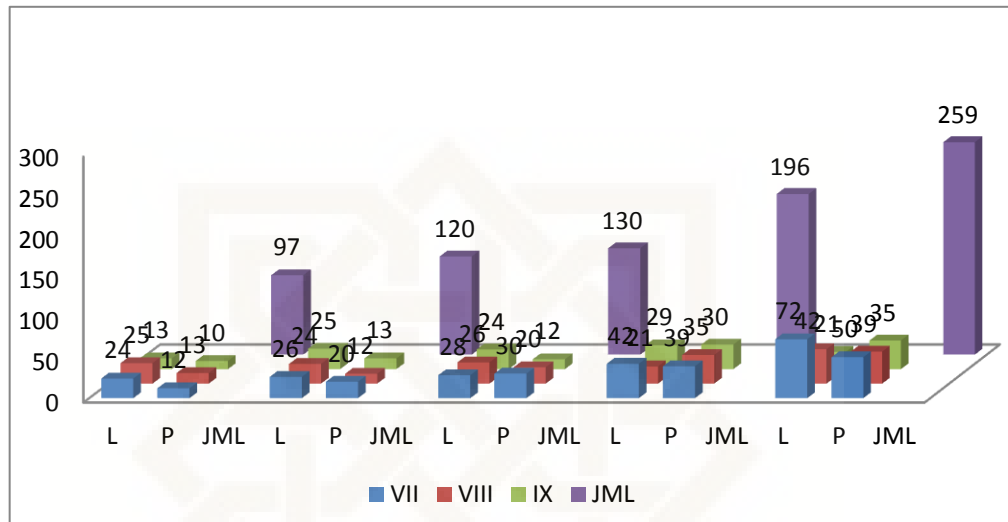
Budaya madrasah merupakan elemen yang penting dan dipengaruhi oleh nilai dan kepercayaan yang menjadi asas dan visi madrasah. Selain itu, struktur dan sistem madrasah membolehkan madrasah memilih cara bagaimana ia menjalankan aktivitas visi. Visi madrasah terdapat dalam pernyataan dasar madrasah yang timbul daripada nilai dan kepercayaan madrasah. Visi dan misi sangat penting di dalam sesebuah madrasah, ini merupakan matlamat madrasah dan tujuan madrasah. Visi dan misi mempunyai ciri-ciri yang tersendiri dalam membentuk wawasan madrasah dan merupakan rujukan setiap warga sekolah untuk mencapainya. Oleh itu, nilai dan visi merupakan pengaruh yang penting dalam membentuk budaya madrasah dan tanggung jawab warga madrasah untuk mencapainya. Ini adalah kerana nilai dan visi adalah cermin sesebuah sekolah tersebut.³

Dengan di dukung kinerja guru dan budaya madrasah yang baik, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap peningkatan mutu di MTs Wahid Hasyim. Salah satu indikator meningkatnya mutu adalah terus bertambahnya siswa yang berminat untuk bersekolah di MTs Wahid Hasyim. Hal ini sesuai dengan salah satu ciri dari meningkatnya mutu yaitu dilihat dari kepuasan pelanggan, yang ditandai dengan meningkatnya permintaan siswa yang ingin bersekolah di MTs Wahid Hasyim.

Dibawah ini terdapat bagan yang menunjukkan jumlah siswa yang diterima di MTs Wahid Hasyim.

³ Nurqaseh, *Budaya Sekolah : Pengenalan*, <http://budaya-sekolah.blogspot.com>, 2011.

Gambar 1.1
Perkembangan Keadaan Siswa Mts Wahid Hasyim
Tahun 2009-2014



Implementasi mutu madrasah sangat penting karena keberhasilan mutu madrasah akan berbanding lurus dengan peningkatan mutu madrasah. Keberhasilan dalam upaya meningkatkan mutu madrasah dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam hal ini, peneliti ingin mengetahui Pengaruh antara budaya madrasah dan kinerja guru terhadap mutu madrasah pada MTs Wahid Hasyim Yogyakarta. Karena berdasarkan hasil studi awal di lapangan, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh dalam meningkatkan mutu madrasah tersebut.

Budaya madrasah yang efektif mampu meningkatkan mutu madrasah karena dengan budaya madrasah yang efektif akan mampu membentuk karakter peserta didik sehingga dapat meningkatkan prestasi peserta didik yang tentunya akan menghasilkan lulusan yang berkualitas. Namun budaya

madrasah sering terganjal oleh kinerja guru yang tidak mampu membentuk budaya madrasah yang efektif di madrasah.

Oleh karena itu, melalui kinerja guru dan budaya madrasah diharapkan mampu meningkatkan mutu madrasah di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta.

Penelitian ini dibatasi dalam lingkup masalah Pengaruh kinerja guru (X_1) dan budaya madrasah (X_2) sebagai variabel bebas, terhadap mutu madrasah (Y) sebagai variabel terikat. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh Guru yang terlibat dalam manajemen madrasah di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Bertitik tolak kepada latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini ialah:

- a. Seberapa besar pengaruh Kinerja Guru Terhadap Mutu Madrasah di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta?
- b. Seberapa besar pengaruh Budaya Madrasah Terhadap Mutu Madrasah di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta?
- c. Seberapa besar pengaruh Kinerja Guru dan Budaya Madrasah Terhadap Mutu Madrasah di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

1. Secara umum tujuan dari penelitian ini ialah ingin memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh kinerja guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis Pengaruh kinerja guru terhadap budaya madrasah di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta.
- b. Menganalisis Pengaruh budaya madrasah terhadap mutu madrasah di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta.
- c. Menganalisis Pengaruh kinerja guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta.

Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini ada dua yang dapat diambil yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu dan kebijakan pendidikan Islam dan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti dan pengamat masalah pendidikan terhadap pengaruh kinerja guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang pengaruh antara kinerja guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah.
- b. Memberikan masukan kepada para pengambil kebijakan pendidikan. Penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan yang menyangkut perbaikan kinerja guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah.

D. Kajian Pustaka

Terdapat beberapa hasil penelitian sebelumnya yang relevan dan saling mendukung terhadap satu sama lainnya, sehingga dapat melengkapi hasil penelitian tentang kinerja guru, budaya madrasah dan mutu madrasah. Diantara hasil penelitian sebelumnya yaitu :

1. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Semanu Di Kabupaten Gunungkidul Tahun Pelajaran 2012/2013 oleh Warjiyem⁴

Hasil penelitian yang diperoleh secara deskriptif, data diinterpretasikan dalam lima kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, sangat tinggi. Skor rata-rata menunjukkan motivasi kerja, kompetensi, masa kerja dan kinerja guru SMA N 1 Semanu sangat tinggi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa : (1) ada pengaruh yang positif dan sangat signifikan antara motivasi kerja, kompetensi dan masa kerja terhadap kinerja guru dimana kontribusi yang diberikan sebesar 65,29%. (2) ada pengaruh yang positif dan sangat signifikan masa kerja dan kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 45,68%. (3) ada pengaruh yang sangat positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektifnya sebesar 10,17%. (4) ada pengaruh yang positif dan sangat signifikan kompetensi terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 9,44%.

⁴ Warjiyem, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Semanu Di Kabupaten Gunungkidul Tahun Pelajaran 2012/2013*, Yogyakarta : Perpustakaan Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2013

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada variabel tentang kinerja guru. Sedangkan hasilnya menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kinerja guru dengan motivasi kerja, kompetensi dan masa kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel kinerja guru sebagai variabel terikatnya, sedangkan variabel bebasnya yaitu motivasi kerja, kompetensi dan masa kerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas (SMU) UII Yogyakarta oleh Khusnan Iskandar

Berdasarkan analisis deskriptif yang diperoleh gambaran bahwa tingkat motivasi kerja, iklim kerja, dan kinerja guru termasuk dalam kategori sedang. Adapun analisis hasil pengujian hipotesis dan analisis statistik diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SMA UII Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana diketahui bahwa $rx1y=0,830$ dengan $P= 0,000$ ($P<a$ 0,05), dan nilai t hitung = 7,137 dengan $P=0,00$ ($P<a$ 0,05). Tidak terdapat pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja guru di SMA UII Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana diketahui $rx2y = -0,094$ dengan P 0,327 ($P>0,05$), dan nilai t hitung = -0,454 dengan $P = 0,654$ ($P>0,05$).

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada variabel terikatnya tentang kinerja guru. Sedangkan hasilnya menunjukkan tidak adanya hubungan yang positif dan signifikan antara

kinerja guru dengan iklim kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel kinerja guru sebagai variabel terikatnya, sedangkan variabel bebasnya yaitu motivasi kerja dan iklim sekolah.

3. Pengembangan Budaya Agama Islam Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri Keputran 2 Yogyakarta Tahun Pelajaran : 2011/2012 oleh Heru Syafruddin Amali

Hasil penelitian ini berupa temuan bahwa pendidikan Islam dapat menjadi faktor keunggulan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan sekolah, bila tidak diartikan sebagai mata pelajaran Agama, yang membina karakter/akhlak mulia peserta didik, sehingga menjaadi budaya agama Islam di sekolah. Temuan lain, bahwa warga sekolah di SDN Keputran 2 Yogyakarta secara umum sudah menerima secara utuh tentang pentingnya budaya agama dikembangkan, karena manfaatnya sudah mulai dirasakan dalam setiap lini pergaulan antar warga sekolah, baik secara langsung, maupun tidak langsung, terutama sangat dirasakan oleh dewan guru yang memperhatikan peserta didik memiliki perubahan dengan perilaku santun dalam pergaulan seperti, selalu mengucapkan salam pada saat datang disekolah maupun waktu pulang setelah berakhir pelajaran di sekolahnya.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada variabel tentang budaya dan mutu. Sedangkan hasilnya menunjukkan bahwa warga sekolah di SDN Keputran 2 Yogyakarta secara umum sudah menerima secara utuh tentang pentingnya budaya agama untuk

meningkatkan mutu pendidikan. Sedangkan perbedaannya terletak pada metode penelitian yang dipakai yaitu dengan metode penelitian kualitatif.

E. Kerangka Teoritik

1. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

1) Kinerja

Kinerja atau performansi diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja. Kinerja berasal dari kata *Performance* yang sering diartikan dengan unjuk kerja atau perilaku kerja dan hasil kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik maupun gagasan.

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.⁵ Kinerja adalah jawaban atas pertanyaan "apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu".⁶ Jadi kinerja akan dapat diamati dan diukur setelah seseorang melaksanakan tugas-tugasnya. Pada dasarnya; kinerja (bisa disebut prestasi kerja), merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

⁵ Swasto, Bambang, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Malang: Bayumedia, 2004, hal.37.

⁶ Nawawi, Hadari, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006, hal. 26.

pengalaman dan kesungguhan serta waktu penyelesaian tugas-tugas tersebut.⁷

Kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.⁸ Indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi/sekolah mencakup lima unsur-sebagai berikut: kuantitas hasil kerja yang dicapai, kualitas hasil kerja yang dicapai, jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut, kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja, dan kemampuan bekerja sama.⁹

2) Kinerja Guru

Guru merupakan suatu profesi, artinya adalah profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang yang bukan dari bidang pendidikan. Tenaga guru merupakan juga tenaga yang profesional dalam memberikan pelayanan pada siswa, dan salah satu tugas utama guru adalah mengajar, melaksanakan tugasnya dalam mengajar disebut kinerja mengajar.

Apabila kinerja guru meningkat, maka akan meningkat pula kualitas keluaran sekolah. Oleh sebab itu perlu dukungan dari berbagai pihak dalam meningkatkan kinerja guru yaitu dengan

⁷ Hasibuan, *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Gunung Agung, 2000, hal.105

⁸ Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rosda Karya, 2000, hal. 67

⁹ Hadari Nawawi, *Evaluasi ...*, hal. 66

peningkatan kualitas dari guru sendiri, rekrutmen yang transparan sesuai dengan kebutuhan sekolah agar sekolah mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan.

Salah satu upaya untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para guru harus mendapat program pendidikan dan pelatihan yang memadai untuk jabatannya sehingga pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁰

Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab 1 Pasal 1 Ayat 1, bahwa :

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Undang-undang tersebut memberikan pengertian bahwa tugas pokok guru sebagai pendidik profesional dalam kegiatan mengajar, berupa: (1) Menyampaikan pengetahuan kepada siswa didik atau murid disekolah, (2) Mewariskan kebudayaan kepada generasi muda melalui lembaga pendidikan di sekolah, (3) Usaha mengorganisasikan lingkungan sehingga menciptakan kondisi belajar bagi siswa, (4) Memberikan bimbingan belajar kepada murid, (5) Kegiatan mempersiapkan siswa untuk menjadi warga negara yang baik sesuai

¹⁰ Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Manajemen Sumber ...*, hal.67

dengan tuntutan masyarakat, (6) Suatu proses membantu siswa menghadapi kehidupan masyarakat sehari-hari.¹¹

Berkenaan dengan kinerja guru, wujud dari perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM), yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pengajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar.

Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, pemerintah telah merumuskan Permendiknas No. 41 tahun 2007 tentang Standar Proses pendidikan, yaitu standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai kompetensi lulusan. Standar Proses meliputi tugas-tugas pokok yang harus dilaksanakan oleh guru. Standar proses meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Sedangkan tugas-tugas pokok yang harus dilaksanakan guru hanya meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran serta penilaian hasil pembelajaran.

Pengertian tersebut memandang bahwa kinerja guru merupakan seberapa besar tingkat pencapaian keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yakni sebagai pendidik dalam suatu kegiatan pembelajaran.

¹¹Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, hal.44

Kinerja guru dapat dilihat saat ia melakukan interaksi belajar mengajar dikelas. Disini tugas seorang guru juga bukan hanya mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi lebih dari itu yaitu membelajarkan anak supaya dapat berfikir kreatif serta komprehensif untuk membentuk kompetensi dan pencapaian makna yang tinggi.

Guru sebagai perencana, seharusnya guru mampu menganalisis kebutuhan peserta didik untuk dapat menerima pelajaran dengan memilih dan menguasai bahan ajar, menentukan metode dan pendekatan pembelajaran, mengembangkan silabus, menyusun program tahunan atau semester, menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Sebagai pelaksana pembelajaran, guru harus mampu melakukan kegiatan membuka atau menutup kegiatan pembelajaran, mampu mengelola kelas, menggunakan media dan sumber belajar dengan baik, menggunakan metode belajar, serta mampu menggunakan berbagai macam strategi belajar. Dan pada saat melakukan kegiatan evaluasi, guru hendaknya mampu menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, menyusun alat-alat evaluasi, mengolah dan menganalisis hasil evaluasi, dan menggunakan hasil evaluasi untuk mengukur sejauh mana ketercapaian keberhasilan kegiatan belajar yang ditempuh peserta didik.

Untuk memulai proses belajar mengajar guru perlu membuat perencanaan agar dalam pelaksanaan pembelajaran dapat berlangsung dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan. Setiap perencanaan

selalu berkenaan dengan pemikiran tentang apa yang akan dilakukan. Perencanaan program belajar mengajar memperkirakan mengenai tindakan apa yang akan dilakukan pada waktu melaksanakan pembelajaran.

Berdasarkan pendapat diatas kinerja guru merupakan sejauh mana kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh guru dalam proses perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran serta penilaian pembelajaran sebagai tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

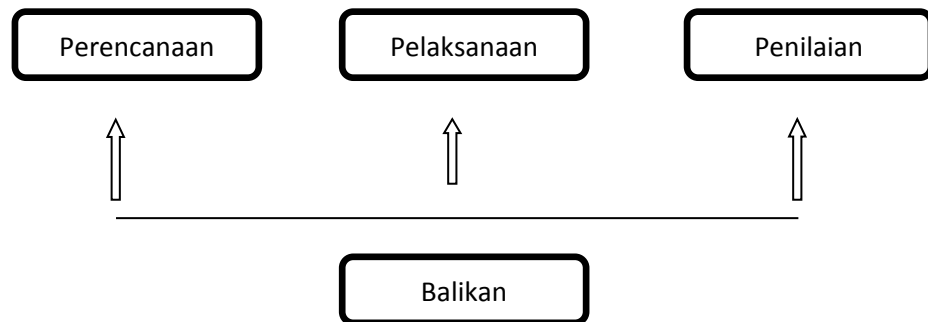
Kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama antara guru dengan guru, guru dengan kepala sekolah serta guru dengan orang tua siswa, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Guru berfungsi sebagai pembuat keputusan yang berhubungan dengan perencanaan, implementasi dan penilaian:¹²

Gambar 1.2

Proses Pembelajaran di Kelas

¹² Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran : Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2005, hal.91



Sejalan dengan pendapat diatas, terdapat tiga komponen penting yang sangat berpengaruh dalam proses mengajar yang berhasil, yaitu kepribadian guru, profesionalitas guru, dan latar belakang keahlian yang dikuasainya berdasarkan pendidikan sebelumnya, ketiga karakteristik tersebut diurutkan sebagai berikut:¹³

- a) Karakteristik pribadi (percaya diri, rasa tanggung jawab terhadap kewajiban, volume suara merdu dan khas, kesehatan yang baik);
- b) Karakteristik profesional (menerangkan topik yang diajarkan dengan baik, menerangkan dengan jelas dan logis, menyampaikan materi dengan sistematis, mempunyai kemampuan ekspresi diri, cakap membangkitkan minat dan motivasi, merencanakan dan membuat persiapan);
- c) Karakteristik latar belakang keahlian (Latar belakang pengetahuan yang tepat dengan mata pelajaran dan Dapat menyesuaikan mata pelajaran dengan kemampuan anak.

Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat

¹³ Suhardan, Dadang , *Supervisi Profesional (layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Era Otonomi Daerah)*, Bandung : Alfabeta, 2010, hal. 71

menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Proses pembelajaran, khususnya yang berlangsung di kelas sebagian besar ditentukan oleh peranan guru. Peranan yang paling dianggap dominan yaitu:¹⁴

- a) Guru sebagai demonstrator. Guru hendaknya senantiasa menguasai materi pembelajaran dan senantiasa mengembangkan kemampuannya dalam bidang ilmu yang dimilikinya, karena hal ini akan sangat menentukan hasil belajar yang dicapai peserta didik
- b) Guru sebagai pengelola kelas. Guru bertanggung jawab memelihara lingkungan fisik kelasnya, agar senantiasa menyenangkan untuk belajar dan mengarahkan serta membimbing proses-proses intelektual, sosial, emosional, moral dan spiritual didalam kelas serta mengembangkan kompetensi dan kebiasaan bekerja dan belajar secara efektif dikalangan peserta didik.
- c) Guru sebagai fasilitator. Guru sebagai fasilitator erat kaitannya dengan peran sebagai pengelola kelas, dalam hal ini guru harus mampu dan senantiasa berusaha untuk memberikan kemudahan

¹⁴ E. Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004, hal.192

belajar kepada peserta didik agar dapat membentuk kompetensi dan mencapai tujuan secara optimal.

- d) Guru sebagai mediator. Guru tidak hanya sebagai penyampai informasi dalam pembelajaran, tetapi sebagai perantara dalam hubungan antar manusia dengan peserta didik. Guru sebagai evaluator. Guru harus mampu menilai proses dan hasil belajar yang telah dicapai serta memberikan umpan balik terhadap keefektifan pembelajaran yang telah dilakukan.

Dalam memenuhi tuntutan keprofesionalannya, guru harus dapat memaknai setiap kegiatan pembelajaran yang dilaksanakannya sebagai pengajar dalam membentuk pribadi peserta didik yang baik serta berkualitas, kemampuan berfikir yang berkualitas, dan pengetahuan peserta didik yang berkualitas pula. Selain itu juga guru dituntut untuk mampu bekerjasama dengan semua komponen yang bekecimpung dibidang pendidikan. Salah satunya kerjasama guru dan orang tua dalam memberikan pelayanan kebutuhan belajar peserta didik di sekolah.

Dengan adanya kerjasama antara orang tua dan guru akan ada respon yang cepat dari kedua pihak jika terdapat permasalahan yang terjadi pada peserta didik. karena kerja sama sangat penting dalam mencari solusi berhubungan dengan pendidikan peserta didik.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa posisi guru dalam proses pembelajaran memegang peranan yang sangat penting, karena

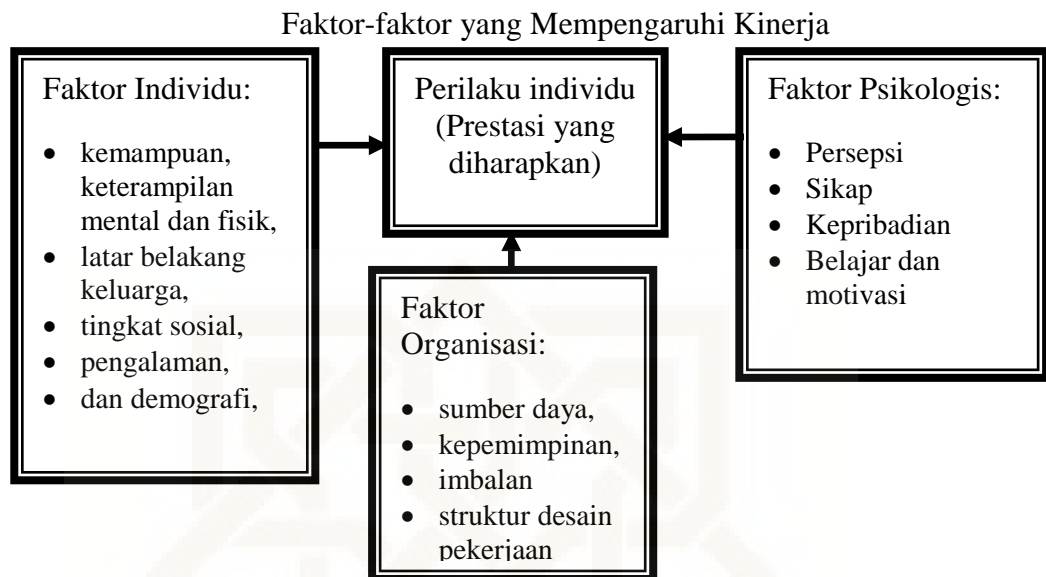
perannya belum dapat digantikan oleh apapun. Serta guru dituntut untuk memiliki kinerja agar mampu merealisasikan harapan semua pihak, baik siswa, kepala sekolah maupun harapan masyarakat semuanya tertuju pada guru. Dalam mencapai mutu sekolah yang baik pula, sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam mengajar sehingga kinerja guru menjadi faktor utama untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi pendidikan. Dalam hal ini guru perlu memiliki kapasitas dan kapabilitas dalam mewujudkan tujuan pendidikan menjadi perilaku siswa dalam realita yang diinginkan masyarakat. Disamping itu ia juga dituntut dapat mempertanggung jawabkan segala tindakan dan hasil karyanya yang menyangkut profesi itu.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu didalam organisasi, yaitu (1) faktor individu, meliputi kemampuan, keterampilan mental dan fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan demografi, (2) faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan dan struktur desain pekerjaan, (3) faktor psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Untuk lebih jelasnya ketiga faktor tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini:¹⁵

¹⁵ Gibson, James L, et.al. *Organization: Behavior, Structure, Processes*. 14th ed. Boston, Mass: McGraw-Hill/Irwin, 2012, hal.51

Gambar 1.3



Dalam hal penilaian kinerja tentulah mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut. Prestasi kerja disebabkan sejumlah faktor baik internal maupun eksternal. Faktor internal adalah kemampuan yang dimiliki seseorang atau juga disebut sebagai kompetensi, dan faktor pendorong atau juga disebut motivasi diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Faktor eksternal adalah lingkungan yang memberikan situasi dan berpengaruh terhadap hasil kerja. Masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seseorang antara lain perilaku, sikap dan penampilan rekan kerja, pimpinan, kendala-kendala sumber daya, keadaan ekonomi, dan sebagainya.¹⁶

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: kemauan kerja yang tinggi, kemampuan kerja/kompetensi yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat

¹⁶ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2000, hal.92

memenuhi kebutuhan hidup, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis.¹⁷

Rumusan-rumusan mengenai faktor-faktor kinerja pada dasarnya memiliki kesamaan konsep bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: Pertama: faktor internal yang mencakup motivasi kerja dan kemampuan yang dimiliki. Kedua : faktor eksternal yang diantaranya mencakup lingkungan kerja, hubungan kerja yang harmonis, sarana prasarana, serta dana. secara spesifik dijelaskan bahwa hal-hal yang mempengaruhi kinerja guru digolongkan menjadi dua, yaitu: faktor internal dan faktor eksternal.

a) Faktor internal

Seperti telah disinggung bahwa yang termasuk dalam faktor internal kinerja guru adalah motivasi dan kemampuan yang dimiliki sang guru. Pada dasarnya kinerja merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi dan kemampuan pada diri seseorang.¹⁸

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan, dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi

¹⁷ Sinungan, *Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005, hal. 3

¹⁸ Hamzah B. Uno, *Pengembangan Instrumen Penelitian*, Jakarta: Delima press, 2001, hal. 101

yang bersangkutan.¹⁹ Motivasi yang dimiliki akan mendorong seseorang meningkatkan kinerjanya.²⁰ Karena pada hakikatnya orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan atas dorongan atau motivasi tertentu. Kebutuhan dipandang sebagai penggerak perilaku, sedangkan motivasi diarahkan untuk memenuhi kebutuhan.²¹ motivasi kinerja guru adalah suatu usaha yang disadari untuk melakukan sesuatu sebagai prestasi atau kemampuan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik yang profesional.²²

Selain dipengaruhi adanya dorongan yang kuat untuk mengajar, kinerja guru tentu sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan. Salah satu syarat mendapatkan ketenangan kerja adalah kesesuaian antara tugas dan jabatan dengan kemampuan yang dimiliki.

Faktor kemampuan guru adalah:²³ a) Kemampuan eksplorasi, yaitu kemampuan mengembangkan strategi-strategi pembelajaran sehari-hari. b) Kemampuan untuk berkomiknen, yaitu guru selalu meluangkan seluruh potensi dan kemampuannya untuk pendidikan seperti memiliki fokus pada siswa. c) Kemampuan diverifikasi, yaitu kemampuan atau keberanian guru untuk mencoba tehnik-tehnik pengajaran baru daripengalaman-pengalaman sebelumnya.

¹⁹ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjahmada University Press, 2003, hal. 351.

²⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2007, hal. 79.

²¹ Purwanto, Iwan, *Manajemen Strategi*, Bandung: Yrama Widya, 2007, hal.24.

²² Anoraga, Panji, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992, hal.45.

²³ Gabriel Diaz-Manggioli, *Teacher-Centered: Professional Development*, New York : ASCD,2004, hal. 12.

Kemampuan atau yang dikenal dengan istilah *ability* ini juga didukung oleh beberapa faktor lain seperti kecerdasan yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas. Semakin rumit tugas yang diemban, maka semakin tinggi kecerdasan yang diperlukan. Seorang yang cerdas jika diberikan tugas yang sederhana dan monoton, maka akan terjadi kemungkinan rasa jenuh serta dapat berakibat pada penurunan kinerjanya.

Selain itu kemampuan juga sangat didukung oleh keterampilan serta bakat yang dimiliki guru. Keterampilan mengajar seorang guru dengan guru lainnya tentu berbeda-beda, hal ini disebabkan adanya perbedaan berbagai pengalaman dan latihan. Sedangkan penyesuaian antara bakat dan pilihan pekerjaan dapat menjadikan seseorang bekerja dengan giat, produktif dan mampu menghayati makna pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, dapat mengantarkan seseorang mencapai aktualisasi dari tempat kerja sesuai dengan pilihan dan keahlian.²⁴

b) Faktor eksternal

Selain dipengaruhi oleh faktor internal, kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal tersebut adalah lingkungan kerja yang antara lain mencakup: situasi kerja rasa aman, gaji yang memadai, kesempatan untuk mengembangkan karir, rekan kerja dan lainnya. Situasi kerja yang menyenangkan

²⁴ Kartono, Kartini, *Menyiapkan dan Memadukan Karir*, Jakarta: CV. Rajawali, 1985, hal. 22-25.

akan mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal. Lingkungan keluarga juga dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Ketegangan dalam kehidupan keluarga dapat menurunkan gairah kerja seseorang.

Lingkungan kerja yang efektif bagi guru adalah iklim sekolah dimana pemberdayaan guru menjadi prioritas utama dan sangat esensial bagi efektifitas sekolah yang akhirnya dapat mempengaruhi prestasi siswa secara keseluruhan, iklim sekolah yang baik juga ditandai adanya kebersamaan sesama guru, dukungan sarana prasarana, serta target akademis tinggi.²⁵

Iklim sekolah atau kerap juga dipertukarkan dengan istilah budaya sekolah merupakan suatu bentuk yang luas yang berhubungan dengan persepsi guru yang tidak hanya menunjukkan kualitas sekolah, tetapi juga kemampuan sekolah mengubah kebiasaan kerja, dasar-dasar kegiatan guru dan siswa yang pada akhirnya berhubungan dengan keefektifan sekolah. Sehingga gurupun akan merasa sulit meningkatkan kualitas kinerjanya jika tidak didukung iklim sekolah yang kondusif.

²⁵ Hadi, Kuncoro, *Pokok-pokok Perilaku Organisasi*, Semarang: Penerbit UNDIP, 1985, hal. 19.

c. Aspek-aspek Kinerja Guru

Untuk dapat melaksanakan tugas mengajar dengan baik, guru harus memiliki kemampuan profesional, yang terpenuhinya 10 kompetensi guru, yang meliputi:²⁶

- 1) Menguasai bahan, meliputi a) menguasai bahan mata pelajaran; dan kurikulum disekolah; b) menguasai bahan pengayaan atau penunjang bidang studi.
- 2) Mengelola program belajar mengajar, meliputi a) merumuskan tujuan intruksional; b) mengenal dan dapat menggunakan metoda mengajar dengan tepat; c) melaksanakan program belajar mengajar; dan d) mengenal kemampuan anak didik.
- 3) Mengelola kelas, meliputi; a) mengatur tata ruang kelas untuk pengajaran; b) menciptakan iklim belajar yang serasi.
- 4) Penggunaan media atau sumber, meliputi; a) mengenal, memilih dan menggunakan media; b) membuat alat bantu pelajaran yang sederhana; c) menggunakan dan mengelola perpustakaan dalam proses belajar mengajar; d) menggunakan *micro teaching* untuk unit program pengenalan lapangan
- 5) Menguasai landasan pendidikan.
- 6) Mengelola interaksi belajar mengajar.
- 7) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran.

²⁶ B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah: Wawasan Baru, Beberapa Metode Pendukung Dan Beberapa Komponen Layanan Khusus*, Jakarta : Rineka Cipta, 1997, hal.4.

- 8) Mengetahui fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan di sekolah, meliputi; a) mengetahui fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan; b) menyelenggarakan program layanan bimbingan dan penyuluhan.
- 9) Mengetahui dan menyelenggarakan administrasi sekolah
- 10) Mengetahui prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pembelajaran.

Aspek-aspek kinerja mengajar guru yang harus dilaksanakan yaitu :

- 1) Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran adalah suatu proyeksi/perkiraan guru terhadap kegiatan yang harus dilakukan selama kegiatan pembelajaran berlangsung. Dalam kegiatan tersebut secara terinci harus jelas kemana siswa akan dibawa (tujuan), apa yang harus siswa pelajari (isi bahan pelajaran), bagaimana cara siswa mempelajarinya (metode dan teknik) dan bagaimana guru mengetahui bahwa siswa telah mencapainya (penilaian).²⁷

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami betapa-pentingnya seorang guru menyiapkan perencanaan pembelajaran perencanaan ini akan menjadi acuan selama proses pembelajaran sehari-hari, sehingga guru dapat mengajar lebih disiplin, menarik, relevan dan terorganisir, serta dapat disesuaikan dengan tujuan pembelajaran.

²⁷ Sudjana, Nana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2009, hal.20.

Perencanaan pembelajaran dapat disusun berdasarkan kebutuhan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan keinginan pembuat perencanaan.²⁸

Perencanaan guru terdapat dua kategori, yaitu: perencanaan jangka panjang (*unit plans*), dan perencanaan jangka pendek (*outline*). *Unit plans* merupakan perencanaan yang bersifat komprehensif dimana dapat dilihat aktivitas yang direncanakan guru selama satu semester. Adapun rencana pembelajaran yang berisi garis besar atau *outline* adalah apa yang akan dikerjakan oleh guru dan siswa selama proses pembelajaran, baik untuk satu kali pertemuan maupun meliputi beberapa kali pertemuan.²⁹

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan pasal 20 menyebutkan:

Perencanaan proses pembelajaran meliputi silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran yang memuat sekurang-kurangnya tujuan pembelajaran, materi ajar, metode pengajaran, sumber belajar, dan penilaian hasil belajar.

Silabus merupakan perencanaan jangka panjang (*unit plans*) yang memuat program pembelajaran dalam satu semester, sedangkan RPP merupakan perencanaan jangka pendek (*outline*) yang memuat perencanaan untuk satu kali atau beberapa kali pertemuan.

²⁸ Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru ...*, hal.12.

²⁹ E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005, hal. 160.

2) Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan tahap pelaksanaan program yang telah dibuat. Kemampuan yang dituntut adalah keaktifan guru dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan belajar siswa sesuai dengan rencana yang telah disusun dalam perencanaan.³⁰

Kegiatan ini mencakup tahapan pembelajaran (pengecekan kesiapan kelas dan apersepsi), kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/sumber belajar, evaluasi, penggunaan bahasa) dan penutup (rangkuman, dan tindak lanjut).³¹

2. Budaya Sekolah

Budaya di dalam sebuah organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.³² Budaya organisasi juga merupakan suatu makna bersama yang dianut oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.³³

Yang dimaksud budaya sekolah adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, guru, petugas administrasi, siswa, dan masyarakat sekitar

³⁰ Nana Sudjana, *Dasar...*, hal.21

³¹ Sukirman, *Portofolio dan Penilaiannya dalam Sertifikasi Guru dalam Jabatan*, Yogyakarta: Hikayat Publisng, 2007, hal. 2-3.

³² Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Manajemen Sumber ...*, hal. 113.

³³ Robbin, Stephen, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2006. hal.721.

sekolah. Budaya sekolah sebagai terjadinya berbagai pengalaman baik di sekolah maupun di luar sekolah, sebagai suatu masyarakat, satu keluarga, dan satu tim dari setiap anggota sekolah. Oleh karena itu, budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas. Oleh karena itu karakteristik budaya sekolah meliputi: (1) *observed behavioral regularities*; (2) *norms*; (3) *dominant value*. (4) *philosophy*; (5) *rules* dan (6) *organization climate*.

a. Konsep Budaya Sekolah

Budaya sekolah diartikan sebagai sekumpulan sistem nilai yang diakui dan diciptakan oleh semua anggotanya (kepala sekolah, guru, staf pegawai sekolah). Budaya sekolah adalah istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian variabel-variabel perilaku yang mengacu kepada nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi suatu dasar dan sistem manajemen sekolah.³⁴

Budaya menjadi pegangan bagaimana setiap urusan disekolah semestinya diselesaikan oleh para anggotanya. Budaya sekolah merupakan variabel yang mempengaruhi bagaimana anggota kelompok bertindak dan berperilaku. Budaya menjadi pegangan berperilaku dari seluruh anggotanya.³⁵

Maka dari itu budaya merupakan kebiasaan dari individu dalam berinteraksi sosial. Sekolah memiliki kesadaran akan pentingnya budaya sekolah yang kondusif namun hal ini sering terabaikan sehingga budaya

³⁴ *Ibid*, hal.728.

³⁵ Suhardan, Dadang, *Supervisi Bantuan Profesional*, Bandung : Mutiara Ilmu, 2006, hal.97.

sekolah sering mengalir begitu saja aturan-aturan yang tidak tertulis itu mendasari interaksi, pemecahan masalah serta dalam pengambilan keputusan.

Sebagai suatu organisasi sekolah mempunyai budaya yang berbeda-beda sesuai dengan sejarah serta pembentukan budayanya masing-masing. Budaya sekolah makin mendapat perhatian dalam kajian organisasi manajemen pendidikan untuk menunjukkan keunikan sosial dari suatu organisasi termasuk sekolah dan setiap pendidik mengetahui bahwa setiap sekolah pada dasarnya bersifat unik dan berbeda satu dengan lainnya. Keunikan ini merupakan suatu keperibadian yang menggambarkan bagaimana sekolah tersebut melaksanakan peran dan tugasnya dalam mendidik masyarakat yang menggunakan jasa sekolah tersebut.³⁶

Berbagai kebijakan untuk mereformasi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan perlu dengan seksama memperhatikan dan memahami sekolah agar upaya perubahan dapat berhasil dengan baik.

Budaya sekolah merupakan keperibadian organisasi yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya. Bagaimana seluruh anggota organisasi sekolah berperan dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada keyakinan, nilai dan norma yang menjadi bagian dari budaya sekolah tersebut. Konteks budaya sekolah merupakan

³⁶ C Poster, *Gerakan Menciptakan Sekolah Unggul*, Jakarta: Lembaga Indonesia Aditama, 2000, hal. 185.

organisasi yang terdiri dari ruangan (lingkungan) dimana murid-murid (subjek dibawa untuk mencapai tujuan belajar (objek) melalui pengarahan guru (agen). Interaksi/hubungan antara lingkungan, subjek, objek dan agen didasarkan pada budaya yang berlaku dalam organisasi sekolah yang bersangkutan.

Asumsi keyakinan dan nilai-nilai yang terinternalisasikan pada setiap anggota organisasi sekolah merupakan prinsip-prinsip yang menjadi pedoman dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Budaya sekolah akan membentuk situasi organisasi sekolah baik itu situasi fisik maupun sosial dan kondisi ini menunjukkan suatu iklim sekolah dengan demikian budaya sekolah pada dasarnya akan membentuk iklim sekolah. Pemahaman budaya sekolah amat penting bagi upaya pengembangan organisasi sekolah terlebih dalam konteks perubahan yang cepat saat ini.³⁷

Budaya sekolah yang harus dipelihara untuk meningkatkan mutu sekolah adalah sebagai berikut.³⁸

- 1) *Collegiality*, kolegalitas adalah iklim kesejawatan yang menimbulkan rasa saling menghormati dan menghargai sesama profesi kependidikan.

³⁷ Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting dari IQ*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006, hal.48.

³⁸ Dadang Suhardan, *Supervisi ...* hal. 89.

- 2) *Experimentation*, eksperimentasi artinya sekolah merupakan tempat yang subur untuk mengadakan percobaan-percobaan kearah menemukan pola kerja yang lebih baik.
- 3) *High Expectation*, harapan setiap orang untuk memperoleh prestasi yang tertinggi yang pernah dicapainya. Tanpa budaya yang memberi keleluasaan harapan yang tinggi tak mungkin berwujud.
- 4) *Trust and Confidency*, kepercayaan dan keyakinan yang kuat merupakan bagian penting yang dianut dalam kehidupan suatu profesi. Ini akan lahir karena kekuatan dan kemampuan akademik berdasarkan teori yang mendukungnya.
- 5) *Tangible Support*, budaya sekolah diharapkan dapat melahirkan sikap pemberian dukungan serta semangat supaya kemampuan dan keterampilan guru ditampakkan pada waktu melaksanakan tugasnya.
- 6) *Reaching out to the knowledge bases*, sekolah merupakan dimana ilmu pengetahuan dikembangkan secara luas, objektif dan proporsional.
- 7) *Appresiation an recognition*, supervisor yang baik adalah supervisor yang dapat memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi guru yang dicapainya. Ini akan menjadi budaya yang disukai oleh komponen sekolah.
- 8) *Caring, celebration and humor*, budaya sekolah yang seperti ini akan menjadikan sekolah sebagai rumah kedua dari setiap guru dan personilnya.

- 9) *Involvement in decision making*, keterlibatan staf dalam mengambil keputusan merupakan bagian yang penting dalam pengembangan budaya sekolah. Setiap orang diajak berdiskusi untuk memecahkan masalah ini akan menjadikan staf sekolah memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap sekolahnya.
- 10) *Protection of whats important*, budaya sekolah yang baik orang-orangnya akan mengetahui mana yang baik dibicarakan secara terbuka, mana yang tidak seharusnya. Dengan begitu seluruh komponen sekolah akan terlindungi dan keadaan akan tenang.
- 11) *Traditions*, memelihara tradisi yang sudah berjalan dianggap baik adalah budaya dalam lingkungan sekolah. Budaya dan tradisi merupakan sebuah sistem yang saling terkait dalam penyelenggaraan sekolah.
- 12) *Honest, open communication*. Kejujuran dan keterbukaan dilingkungan sekolah memang sebaiknya dipelihara, sebab sekolah merupakan lembaga pendidikan yang membentuk manusia jujur, cerdas dan terbuka terhadap hal-hal positif.

Budaya sekolah secara khusus sangat penting karena budaya akan menentukan efektivitas hubungan interpersonal dari setiap anggota organisasi. Dorongan budaya ini bertolak dari visi organisasi mengenai apa yang dapat dicapai sehingga budaya sangat penting guna mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dengan adanya budaya organisasi yang positif

yaitu melakukan perubahan secara terus menerus di dalam meningkatkan mutu sekolah.

b. Fungsi Budaya Sekolah

Budaya memiliki fungsi yang penting di dalam sekolah sebab budaya akan memberikan dukungan terhadap identitas sekolah. Sehingga budaya sekolah yang terpelihara dengan baik mampu menampilkan perilaku iman, takwa, kreatif, inovatif dan dapat bergaul harus terus dikembangkan. Maka dari itu manfaat yang dapat diambil dari budaya seperti ini dapat menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotongroyongan, kekeluargaan menemukan masalah dan cepat memperbaiki cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di luar.

Fungsi budaya sekolah diantaranya yaitu :³⁹

- 1) Budaya sekolah mempengaruhi prestasi dan perilaku sekolah dasar dan menengah. Artinya bahwa budaya menjadi dasar bagi siswa dapat meraih prestasi melalui ketenangan yang diciptakan iklim dan peluang-peluang kompetitif yang diciptakan program sekolah.
- 2) Budaya sekolah tidak tercipta dengan sendirinya, tetapi memerlukan tantangan kreatif, inovatif dan visioner untuk menciptakan dan menggerakkannya.

³⁹ Aan Komariah dan Cepi Triana, *Visionary ...* , hal. 213.

- 3) Budaya sekolah adalah unik walaupun mereka menggunakan komponen yang sama tetapi tidak ada dua sekolah yang persis sama.
- 4) Budaya sekolah memberikan kepada semua level manajemen untuk fokus pada tujuan sekolah dan budaya menjadi kohesi yang mengikat bersama dalam melaksanakan misi sekolah.
- 5) Meskipun demikian, budaya dapat counter productive dan menjadi suatu rintangan suksesnya bidang pendidikan dan budaya dapat bersifat membedakan dan menekankan kelompok-kelompok tertentu di dalam sekolah.
- 6) Perubahan budaya merupakan suatu proses yang lambat. Seperti perubahan cara mengajar dan struktur pengambilan keputusan.
- 7) Pada awal kemunculannya, budaya mengacu pada visi pendirinya yang dipengaruhi oleh cita-cita internal dan tuntutan eksternal yang melingkupinya. Dengan demikian budaya sekolah secara umum terbentuk atas dasar visi dan misi seseorang yang dikembangkan sebagai adaptasi terhadap tuntutan lingkungan (masyarakat), baik internal maupun eksternal.⁴⁰

Sehingga dari pengertian diatas budaya sekolah berfungsi untuk dapat mentranmisi segala bentuk perilaku yang ditunjukkan oleh seluruh warga sekolah. Budaya sekolah juga memiliki fungsi sebagai identitas sekolah yang mempunyai ciri khas tertentu yang dapat membedakan dengan sekolah yang lainnya. Identitas tersebut bisa berupa tata tertib,

⁴⁰ *Ibid*, hal.214

logo sekolah, seremoni dan sebagainya. Budaya yang terjadi disekolah tidak tercipta secara instan melainkan terjadi melalui sebuah proses yang tidak singkat.

c. Unsur-unsur Budaya Sekolah

Bentuk budaya sekolah muncul sebagai fenomena yang unik dan menarik karena pandangan sikap serta perilaku yang hidup dan berkembang disekolah mencerminkan kepercayaan dan keyakinan yang mendalam dan khas bagi warga sekolah yang dapat berfungsi sebagai semangat membangun karakter siswanya. Kekhasan budaya sekolah tidak terlepas dari visi dan proses pendidikan yang berlangsung yang menuntut keberadaan unsur-unsur dan komponen-komponen sebagai bidang garapan organisasi.⁴¹

Unsur-unsur budaya sekolah antara lain sebagai berikut :⁴²

- 1) Lingkungan usaha;sekolah memiliki lingkungan usaha sendiri dan dalam praktiknya harus memperhatikan costumer teknologi, persaingan, mutu, stakeholders, dan faktor lainnya yang dapat mendukung keberhasilan.
- 2) Nilai-nilai (values); nilai merupakan idealis cita-cita seseorang sebagai citacita tertentu sangat didambakan, diharapkan, dan diinginkan perwujudannya.

⁴¹ *Ibid*, hal.105

⁴² A. B. Susanto, *Budaya, Manajemen dan Persaingan*, Jakarta : Penerbit Elex Media Komputindo, 2007, hal.9

- 3) Kepahlawanan; keberadaan sekolah tidak terlepas dari filsafat dan tujuan pendirinya. Para pendiri dan pemimpin sekolah memiliki peran besar yang turut menentukan, membentuk dan menanamkan nilai-nilai budaya yang akan dijadikan rujukan setiap anggotanya.
- 4) Upacara/tatacara; upacara-upacara yang khas yang mencerminkan budaya sekolah dapat dibentuk dalam rangka menumbuhkan kedisiplinan ataupun dalam mengekspresikan rasa sukur atas keberhasilan atau untuk menumbuhkan kebanggaan setiap anggotanya.
- 5) Jaringan/network; pada saat sekarang, keberadaan jaringan dapat menentukan keberhasilan. Jaringan dibentuk untuk memperkokoh keberadaan sekolah, juga untuk memperlancar berbagai usaha.

Dari pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya sekolah merupakan sesuatu yang bersifat unik dan tidak sama antara sekolah satu dengan yang lainnya. Yang dapat dilihat dari nilai-nilai, kebiasaan, peraturan sekolah dan lain-lain. Yang merupakan jadi pembeda atau ciri khas dari setiap sekolah.

Budaya sekolah sebagai suatu sistem tentu saja tidak terisolasi dari lingkungan masyarakat. Oleh karena itu budaya sekolah akan selalu berinteraksi dengan lingkungannya baik melalui faktor input untuk diproses maupun dalam tataran kelembagaan dalam rangka menjadikan sekolah sebagai lembaga yang dapat berperan dalam pengembangan masyarakat.

d. Pengembangan Budaya Sekolah

Pengembangan budaya sekolah dilakukan dalam rangka membangun iklim akademik sekolah. Tanda-tanda perubahan sebagai akibat tindakan pengembangan dapat dilihat dari indikator. Indikator yang dapat dikembangkan tergantung pada nilai-nilai budaya yang menjadi fokus garapan pengembangan budaya sekolah.

Melalui pengembangan budaya sekolah yang dilakukan secara dinamis serta berpijak pada nilai, norma, serta filosofi yang disepakati oleh segenap *stakeholder* pendidikan di sekolah akan mampu menumbuhkembangkan sekolah menjadi pusat pengembangan dan pendewasaan peserta didik.

Depdiknas mengemukakan pengembangan budaya sekolah akan menunjukkan kecenderungan budaya sekolah yang bersifat positif, negatif, dan netral. Budaya yang sifatnya positif agar lebih ditingkatkan, sedangkan yang sifatnya negatif diusahakan diminimalkan. Selanjutnya direncanakan suatu tindakan atau kegiatan yang hasilnya diharapkan dapat mengubah atau membangun budaya positif yang dapat meningkatkan mutu akademik.⁴³

Objek tindakan dan cara pengembangan budaya sekolah harus timbul dari bawah. Untuk itu perlu selalu dimusyawarahkan dengan warga sekolah, termasuk orang tua melalui komite sekolah. Dengan

⁴³ Depdiknas, *Pendidikan Berorientasi Kecakapan Hidup (Life Skill) Melalui Pendekatan Broad-Based Education*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2002, hal. 14

demikian tindakan dapat dilakukan secara bersama-sama dan serempak, dan didukung oleh semua warga sekolah.

Terkait dengan nilai-nilai yang direkomendasikan sehubungan dengan pengembangan budaya sekolah, terungkap aspek budaya utama sebagaimana yang dikemukakan oleh Depdiknas yaitu sebagai berikut: (1) budaya jujur; (2) budaya saling percaya; (3) budaya kerjasama; (4) budaya baca; (5) budaya disiplin dan efisiensi; (6) budaya bersih; (7) budaya berprestasi dan berkompetisi; dan (8) budaya memberi teguran dan penghargaan. Selanjutnya terkait budaya jujur mencakup: (1) transparansi dalam pengambilan kebijakan di sekolah seperti: penerimaan siswa baru dan keuangan sekolah; (2) kemandirian siswa dalam mengerjakan tugas-tugas (tidak mencontek); (3) kesesuaian laporan dengan kenyataan.⁴⁴

Mekanisme pengembangan budaya sekolah dapat juga ditempuh melalui: (1) perbaikan desain dan struktur organisasi sekolah; (2) sistem dan prosedur kerja; (3) peningkatan fasilitas penunjang pembelajaran; (4) kisah-kisah, legenda, dongeng yang merupakan simbol-simbol bermakna di sekolah dijadikan sebagai media untuk mengkomunikasikan nilai-nilai kepada warga sekolah; (5) pernyataan formal kepala sekolah berupa nilai-nilai, falsafah dan keyakinan-keyakinan yang perlu diwujudkan.⁴⁵

⁴⁴ *Ibid*

⁴⁵ Masaong, Abdul Kadim.dan Ansar, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Malang: Sentra Media, cet-III, 2011, hal.195

3. Mutu Sekolah

a. Pengertian Mutu

Ada beberapa konsep tentang mutu yang pada akhirnya akan mengarah kepada satu titik temu yang sama. Pertama, mutu dipandang sebagai dampak dari hal yang tidak dapat dilukiskan. Kedua, mutu sebagai suatu ukuran dari hasil sebuah penilaian. Ketiga mutu merupakan bahan bagi suatu reputasi baik bagi pemakainya. Ketiga pemikiran di atas bermuara pada dua sisi yang saling menarik untuk menemukan titik keseimbangan disatu sisi produsen sebagai penghasil atau pemberi layanan dan disisi lain konsumen sebagai pemakai/pengguna. Dari sisi produsen mutu dapat dikatakan bahwa mutu adalah sesuatu yang dapat memenuhi tujuan dimana barang yang dihasilkan atau jasa yang diberikan memiliki kesesuaian yang tinggi dengan harapan, dan dapat terpenuhinya kebutuhan konsumen atau pemakainya.

Mutu juga dikatakan sebagai sebuah keinginan dari pelanggan, dimana mutu yang tinggi merupakan kunci untuk suatu rasa kebanggaan bagi penghasil dan pengguna, menggambarkan tingkat produktifitas dan cermin kemampuan dalam tingkat penghasilan, dimana tujuan dari mutu harus merupakan produk dan jasa yang dapat memberikan kepuasan bagi pelanggan atau dengan kata lain bahwa mutu itu sesuatu yang memiliki arti mahal, dan eksotis.

Mutu adalah “kesesuaian untuk penggunaan (*fitness for use*), ini berarti bahwa suatu produk atau jasa hendaklah sesuai dengan apa yang

diperlukan atau diharapkan oleh pengguna. Mutu merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh produsen untuk dapat memberikan kepuasan konsumen terhadap barang atau jasa, dengan memenuhi kebutuhan konsumen itu sendiri. Konsep mutu juga ditetapkan oleh produsen sebagai pembuat atau pemberi jasa yang didasarkan pada spesifikasi yang telah ditentukan oleh produsen (*Quality in Fact*).⁴⁶

Dalam dunia pendidikan mutu memiliki kekhasan, hal ini dikarenakan bahwa pendidikan bukan industri dengan produk barang atau bentuk benda lainnya akan tetapi produk pendidikan lebih merupakan jasa yang berupa layanan bagai para pemakai/pelanggan pendidikan di sekolah. Startegi yang dikembangkan mutu dalam dunia pendidikan adalah institusi pendidikan yang memposisikan dirinya sebagai institusi jasa. Yakni institusi yang memberikan pelayanan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pelanggan tentu saja merupakan sesuatu yang bermutu dan memberikan kepuasan kepada pelanggan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan yaitu :⁴⁷ Gedung yang terpelihara dengan baik, guru yang baik (profesional) dengan hasil rekrutmen yang baik yang sesuai dengan spesialisnya, nilai moral yang tinggi, ada dukungan dari orang tua siswa, lingkungan bisnisnya, dan masyarakatnya, adanya sumber daya yang berlimpah, aplikasi teknologi

⁴⁶ Edward Sallis ,*Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Pendidikan*.
Yogyakarta: IRCISoD, 2008 , hal.7

⁴⁷ *Ibid*, hal.80

terbaru, kepemimpinan yang kuat yang memiliki visi dan misi, peduli dan perhatian terhadap siswa, keseimbangan kurikulum.”

b. Prinsip-prinsip Mutu

Dalam rangka meningkatkan mutu perlu dilaksanakan perbaikan secara terus menerus sehingga dapat berfungsi dan mencapai tujuan dengan optimal. Maka dari itu ada beberapa prinsip mutu yang dapat diterapkan agar dapat mencapai mutu sesuai dengan apa yang diharapkan.

Ada beberapa prinsip yang perlu dipegang dalam menerapkan mutu pendidikan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Peningkatan mutu pendidikan kepemimpinan professional di bidang pendidikan. Manajemen mutu merupakan alat yang dapat digunakan oleh professional pendidikan untuk memperbaiki sistem pendidikan.
- 2) Kesulitan yang dihadapi para professional pendidikan adalah ketidakmampuan mereka menghadapi “kegagalan sistem” yang mencegah mereka dari mengembangkan atau menerapkan cara atau proses baru untuk memperbaiki mutu pendidikan yang ada.
- 3) Peningkatan mutu pendidikan harus melakukan loncatan-loncatan. Norma dan kepercayaan lama harus diubah. Sekolah harus belajar bekerja dengan sumber-sumber yang terbatas. Mengembangkan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan dalam bersaing dalam dunia global.

- 4) Uang bukan kunci utama peningkatan mutu pendidikan. Mutu pendidikan dapat diperbaiki bila administrator, guru, staff, pengawas pimpinan Kantor Diknas mengembangkan sikap yang terpusat pada kepemimpinan, team work, kerjasama, akuntabilitas dan rekognisi, uang tidak menjadi penentu dalam peningkatan mutu pendidikan.
- 5) Kunci utama peningkatan mutu adalah komitmen pada perubahan. Bila semua guru dan staff sekolah memiliki komitmen pada perubahan, pimpinan dapat dengan mudah mendorong mereka menemukan cara baru untuk memperbaiki efisiensi, produktifitas, dan kualitas layanan pendidikan.
- 6) Program peningkatan mutu dalam bidang komersial tidak bisa dipakai langsung dalam pendidikan, tetapi membutuhkan penyesuaian-penyesuaian dan penyempurnaan. Budaya, lingkungan, proses kerja tiap organisasi berbeda.
- 7) Masyarakat dan manajemen pendidikan harus menjauhkan diri dari kebiasaan menggunakan “program singkat”. Peningkatan mutu tidak dapat dicapai dengan menggunakan program singkat tetapi harus melalui perubahan yang berkelanjutan.

Prinsip mutu ada 14 yaitu :⁴⁸

- 1) Menciptakan konsisten tujuan untuk pengembangan produk dan jasa dengan adanya tujuan suasana bisnis kompetitif. an digantikan dengan upaya pencapaian

⁴⁸ *Ibid*, hal.100

- 2) Adopsi filosofi baru.
- 3) Menghentikan ketergantungan pada adanya inspeksi dan digantikan dengan upaya pencapaian mutu.
- 4) Menghentikan anggapan bahwa pengharhgaan dalam bisnis adalah terletak pada harga.
- 5) Peningkatan sistem produksi dan layanan secara terus-menerus guna peningkatan mutu dan produktivitas.
- 6) Pelatihan dalam pekerjaan.
- 7) Kepemimpinan lembaga
- 8) Menghilangkan rasa takut
- 9) Hilangkan penghalang antar departemen
- 10) Mengurangi slogan peringatan-peringatan dan target, dan mengganti dengan pemantapan metode-metode yang dapat meningkatkan mutu kerja
- 11) Kurangi standar kerja menentukan kuota berdasarkan jumlah
- 12) Hilangkan penghambat yang dapat merampas hak asasi manusia untuk merasa bangga terhadap kecakapan kerjanya
- 13) Lembagakan suatu program pendidikan dan peningkatan diri yang penuh semangat
- 14) Setiap orang dalam perusahaan bekerjasama dalam mendukung proses transformasi.

Prinsip mutu merupakan sesuatu yang diyakini akan dapat meningkatkan mutu di dalam suatu institusi atau organisasi tertentu. Oleh

sebab itu, apabila setiap organisasi atau institusi menerapkan prinsip-prinsip mutu akan dapat memudahkan tercapainya mutu.

Mutu merupakan usaha untuk memenuhi atau melebihi tuntutan kepuasan sebagaimana yang dikehendaki oleh pelanggan/konsumen. Karakteristik mutu mencakup; (1) memiliki keistimewaan, (2) defisiensi, dan (3) *zero defect*. Artinya disini bahwa sesuatu dikatakan bermutu apabila memiliki ketiga cirri yang telah disebutkan diatas, yaitu memiliki keistimewaan atau special, khas, lain dari yang lain yang tentunya lebih unggul. Kemudian defisiensi maksudnya adalah tidak gagal, atau tidak ada penghamburan dalam usaha pencapaiannya. Dan selanjutnya sesuatu dikatakan bermutu apabila *zero defect* artinya adalah tanpa adanya kesalahan/tanpa cacat dan tidak salah. Sehingga jelas bahwa sesuatu yang dikatakan berkualitas atau bermutu harus memiliki ketiga karakteristik tersebut.

Maka dari itu untuk memposisikan institusi pendidikan sebagai industri jasa, harus memenuhi standar dan karakteristik mutu. Institusi dapat disebut bermutu dalam konsep *Total Quality Management* harus memenuhi spesifikasi yang telah ditetapkan. Secara operasional mutu ditentukan oleh dua faktor yaitu terpenuhinya spesifikasi yang diharapkan menurut tuntutan dan kebutuhan pengguna jasa. Mutu yang pertama disebut *quality in fact* (mutu sesungguhnya) dan yang kedua disebut *quality in perception* (mutu persepsi).

c. Faktor-Faktornya dalam Peningkatan Mutu di Sekolah

Dalam konteks pendidikan pengertian mutu mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Secara operasional, mutu ditentukan oleh dua faktor, yaitu *Pertama* adalah menyesuaikan diri dengan spesifikasi.⁴⁹ *Kedua* adalah memenuhi kebutuhan pelanggan. Mutu yang pertama disebut *quality in fact* (mutu sesungguhnya) dan yang kedua disebut *quality in perception* (mutu persepsi). lalu dalam penyelenggaraannya, *quality in fact* merupakan profil lulusan institusi pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi tujuan pendidikan, yang berbentuk standar kemampuan dasar berupa kualifikasi akademik minimal yang dikuasai oleh peserta didik. Sedangkan *quality in perception* pendidikan adalah kepuasan dan bertambahnya minat pelanggan eksternal terhadap lulusan institusi pendidikan. Pelanggan dapat dibedakan menjadi pelanggan dalam (*internal customer*) dan pelanggan luar (*external customer*). Dalam dunia pendidikan yang termasuk pelanggan dalam adalah pengelola institusi pendidikan itu sendiri, misalkan kepala sekolah, guru, staf, dan penyelenggara institusi. Sedangkan pelanggan luar adalah masyarakat, pemerintah, dan dunia kerja.

Menurut Edward Sallis menyebutkan bahwa kondisi yang menyebabkan redahnya mutu pendidikan dapat berasal dari berbagai macam sumber yaitu miskinnya perancangan kurikulum, ketidakcocokan

⁴⁹ *Ibid*, hal.7

pengelolaan gedung lingkungan kerja yang tidak kondusif ketidaksesuaian sistem dan prosedur (manajemen), tidak cukupnya jam pelajaran, serta kurangnya sumber daya dan pengadaan staf.

d. Indikator Sekolah Bermutu

Mutu itu relatif, dan ukuran mutu itu adalah terpenuhinya kebutuhan, keinginan, dan harapan pengguna. Antara proses dan hasil pendidikan saling berhubungan. Mengukur mutu suatu sekolah bisa dengan beberapa cara, yaitu: *Pertama*, kita bisa melihat kompetensi guru-guru dalam mengajar; *Kedua*, melihat metode pendidikan dan pengajaran; *Ketiga*, visi dan misi sekolah; *Keempat*, kurikulum pendidikan; *Kelima*, prestasi sekolah dan; *Keenam*, fasilitas pendukung.

Sekolah yang berkualitas harus didahului oleh efektivitas semua program yang dijalankannya ke dalam sistem yang terorganisasi dan terintegrasi.

Menurut Engkoswara indikator-indikator sekolah bermutu dan tidak bermutu yang diadaptasi dari pandangan para ahli, yaitu sebagai berikut:⁵⁰

Tabel 1.1

Indikator Sekolah Bermutu dan Sekolah tidak Bermutu

Sekolah Bermutu	Sekolah tidak Bermutu
1. Masukan yang tepat	1. Masukan yang banyak
2. Semangat kerja tinggi	2. Pelaksanaan kerja santai
3. Gairah motivasi belajar tinggi	3. Aktivitas belajar santai

⁵⁰ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010, hal.310

4. Penggunaan biaya, waktu, fasilitas, tenaga yang profesional	4. Boros menggunakan sumber-sumber
5. Kepercayaan berbagai pihak	5. Kurang peduli terhadap lingkungan
6. Tamatan yang bermutu	6. Lulusan hasil katrol
7. Keluaran yang relevan dengan kebutuhan masyarakat	7. Ke luaran tidak produktif

Sekolah yang bermutu bercirikan sebagai berikut:⁵¹

- 1) Sekolah berfokus pada pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
- 2) Sekolah berfokus pada upaya untuk mencegah masalah yang muncul, dalam makna ada komitmen untuk bekerja secara benar dari awal.
- 3) Sekolah memiliki investasi pada sumber daya manusianya. Komitmen ini perlu terus dijaga jangan sampai mengalami “kerusakan”, karena “kerusakan psikologis”, sangat sulit memperbaikinya
- 4) Sekolah memiliki strategi untuk mencapai kualitas, baik ditingkat pimpinan, tenaga akademik, maupun tenaga administratif.
- 5) Sekolah mengelola atau memperlakukan keluhan sebagai umpan balik untuk mencapai kualitas dan memposisikan kesalahan sebagai instrumen untuk berbuat benar pada peristiwa atau kejadian berikutnya.

⁵¹ Edward Sallis, *Total Quality Management ...*, hal. 54

- 6) Sekolah memiliki kebijakan dalam perencanaan untuk mencapai kualitas, baik perencanaan jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang.
- 7) Sekolah mengupayakan proses perbaikan dengan melibatkan semua orang sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya.
- 8) Sekolah mendorong orang yang dipandang memiliki kreativitas, mampu menciptakan kualitas dan merangsang yang lainnya agar dapat bekerja secara berkualitas.
- 9) Sekolah memperjelas peran dan tanggung jawab setiap orang, termasuk kejelasan arah kerja secara vertikal dan horizontal.
- 10) Sekolah memiliki strategi dan kriteria evaluasi yang jelas.
- 11) Sekolah memandang atau menempatkan kualitas yang telah dicapai sebagai jalan untuk memperbaiki kualitas layanan lebih lanjut.
- 12) Sekolah memandang kualitas sebagai bagian integral dari budaya kerja.
- 13) Sekolah menempatkan peningkatan kualitas secara terus-menerus sebagai suatu keharusan.

Berdasarkan pendapat di atas pimpinan dan bawahan harus bersama-sama menjadi satu kesatuan yang utuh, saling membutuhkan dan saling mengisi kekurangan yang ada sehingga target (*goals*) akan tercipta dengan baik.

Peningkatan mutu sekolah adalah suatu proses yang sistematis yang terus menerus meningkatkan kualitas proses belajar mengajar dan faktor-

faktor yang berkaitan dengan itu, dengan tujuan agar menjadi target sekolah dapat dicapai dengan lebih efektif dan efisien.⁵²

Menurut Hadari Nawawi, beberapa sumber-sumber kualitas sebagai berikut :

1) Komitmen pucuk pimpinan (Kepala Sekolah) terhadap kualitas

Komitmen ini sangat penting karena berpengaruh langsung pada setiap pembuatan keputusan dan kebijakan, pemilihan dan pelaksanaan program dan proyek, pemberdayaan SDM, dan *pelaksanaan* kontrol. Tanpa komitmen ini tidak mungkin diciptakan dan dikembangkan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang berorientasi pada kualitas produk dan pelayanan umum.

2) Sistem informasi manajemen

Sumber ini sangat penting karena usaha mengimplementasikan semua fungsi manajemen yang berkualitas, sangat tergantung pada ketersediaan informasi dan data yang akurat, cukup/lengkap dan terjamin kekiniannya sesuai dengan kebutuhan dalam melaksanakan tugas pokok organisasi.

3) Sumber daya manusia yang potensial

SDM di lingkungan sekolah sebagai aset bersifat kuantitatif dalam arti dapat dihitung jumlahnya. Disamping itu SDM juga merupakan potensi yang berkewajiban melaksanakan tugas pokok organisasi (sekolah) untuk mewujudkan eksistensinya. Kualitas

⁵² Zamroni, *Pradigma Pendidikan Masa Depan*, Yogyakarta: BIGRAF Publishing, 2003, hal.2

pelaksanaan tugas pokok sangat ditentukan oleh potensi yang dimiliki oleh SDM, baik yang telah diwujudkan dalam prestasi kerja maupun yang masih bersifat potensial dan dapat dikembangkan.

4) Keterlibatan semua fungsi

Semua fungsi dalam organisasi sebagai sumber kualitas, sama pentingnya satu dengan yang lainnya, yang sebagai satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Untuk itu semua fungsi harus dilibatkan secara maksimal, sehingga saling menunjang satu dengan yang lainnya

5) Filsafat perbaikan kualitas secara berkesinambungan

Sumber-sumber kualitas yang ada bersifat sangat mendasar, karena tergantung pada kondisi pucuk pimpinan (kepala sekolah), yang selalu menghadapi kemungkinan dipindahkan, atau dapat memohon untuk dipindahkan. Sehubungan dengan itu, realisasi manajemen mutu tidak boleh digantungkan pada individu kepala sekolah sebagai sumber kualitas, karena sikap dan perilaku individu terhadap kualitas dapat berbeda. Dengan kata lain sumber kualitas ini harus ditransformasikan pada filsafat kualitas yang berkesinambungan dalam merealisasikan manajemen mutu terpadu.

Untuk meningkatkan mutu sekolah yaitu dengan melibatkan lima faktor yang dominan :⁵³

⁵³ Danim, Sudarman, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Penerbit Rineka Cipta, hal. 56

- 1) Kepemimpinan Kepala sekolah; kepala sekolah harus dapat mengidentifikasi dirinya sebagai alat perubahan, bekerja keras, mau mempercayai orang lain, sebagai pembelajar, disiplin, memahami visi kerja dengan jelas, mampu menghadapi kompleksitas.
- 2) Siswa; pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat” sehingga kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa.
- 3) Guru; tersedianya tenaga guru yang mampu meningkatkan kinerjanya baik secara keseluruhan maupun kinerja dalam mengajar dan keterlibatan guru secara maksimal di lingkungan sekolah.
- 4) Kurikulum; adanya kejelasan kurikulum tetapi dinamis, sehingga dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga tujuan dapat dicapai secara maksimal.
- 5) Jaringan Kerjasama; jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah saja melainkan lingkungan masyarakat dan pemerintah.

Dan peningkatan mutu pendidikan yang berpusat pada peningkatan mutu sekolah merupakan suatu proses yang dinamis, berjangka panjang yang hendaknya dilakukan secara sistematis dan konsisten untuk diarahkan menuju suatu tujuan tertentu. Peningkatan mutu sekolah tidak bersifat instan, melainkan suatu proses yang harus dilalui dengan sabar, tahap demi tahap, yang terukur dengan arah yang jelas dan pasti.

Sekolah yang dikatakan bermutu menurut Edward Sallis bercirikan sebagai berikut:

- a) Sekolah berfokus pada pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
- b) Sekolah berfokus pada upaya untuk mencegah masalah yang muncul, dalam makna ada komitmen untuk bekerja secara benar dari awal.
- c) Sekolah memiliki investasi pada sumber daya manusianya. Komitmen ini perlu terus dijaga jangan sampai mengalami “kerusakan”, karena “kerusakan psikologis”, sangat sulit memperbaikinya
- d) Sekolah memiliki strategi untuk mencapai kualitas, baik ditingkat pimpinan, tenaga akademik, maupun tenaga administratif.
- e) Sekolah mengelola atau memperlakukan keluhan sebagai umpan balik untuk mencapai kualitas dan memposisikan kesalahan sebagai instrumen untuk berbuat benar pada peristiwa atau kejadian berikutnya.
- f) Sekolah memiliki kebijakan dalam perencanaan untuk mencapai kualitas, baik perencanaan jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang.

- g) Sekolah mengupayakan proses perbaikan dengan melibatkan semua orang sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya.
- h) Sekolah mendorong orang yang dipandang memiliki kreativitas, mampu menciptakan kualitas dan merangsang yang lainnya agar dapat bekerja secara berkualitas.
- i) Sekolah memperjelas peran dan tanggung jawab setiap orang, termasuk kejelasan arah kerja secara vertikal dan horizontal.
- j) Sekolah memiliki strategi dan kriteria evaluasi yang jelas.
- k) Sekolah memandang atau menempatkan kualitas yang telah dicapai sebagai jalan untuk memperbaiki kualitas layanan lebih lanjut.
- l) Sekolah memandang kualitas sebagai bagian integral dari budaya kerja.
- m) Sekolah menempatkan peningkatan kualitas secara terus-menerus sebagai suatu keharusan.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian penelitian itu dilakukan dengan cara-cara

yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.⁵⁴

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh secara jelas tentang suatu situasi atau keadaan tertentu, sedangkan penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui kejelasan hubungan suatu variabel (menguji hipotesis) melalui pengumpulan data di lapangan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey yaitu penelitian ini mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai alat pengumpulan data utamanya.

Melalui penerapan metode penelitian deskriptif yang meneliti keadaan masalah yang sedang berlangsung atas objek penelitian, diharapkan dapat diperoleh informasi yang tepat dan gambaran yang lengkap mengenai permasalahan yang diteliti.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Dengan metode ini diharapkan dapat mengungkap keterkaitan budaya madrasah dan kinerja guru sejauh mana kontribusinya terhadap mutu madrasah di MTs Wahid Hasyim.

⁵⁴ *Ibid*, hal.3

Oleh karena itu data yang digunakan harus jelas sumber data, populasi, dan sampel, homogenitas dan volume penyebarannya. Karena data hasil penelitian berupa angka-angka yang harus diolah secara statistik. Maka antar variabel yang dijadikan objek penelitian harus jelas pengaruhnya. Sehingga dapat ditentukan pendekatan statistik yang akan digunakan dalam mengolah data.

Pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode survey. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.⁵⁵ Metode survey deskriptif adalah suatu metode penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Sesuai dengan Peraturan Menteri No 19 tahun 2007 dalam menjalankan pengelolaan pendidikan oleh satuan pendidikan dasar dan menengah sehingga diharapkan akan menciptakan madrasah yang sesuai dengan harapan dari pelanggan. Maka dari itu untuk dapat tercipta sekolah yang bermutu harus didukung dengan implementasi mutu yang sesuai dengan prosedur dari setiap penyelenggaraan pendidikan.

Untuk dapat terlaksananya mutu sesuai dengan tujuan yang diharapkan, berbagai faktor baik internal maupun eksternal akan mempengaruhinya dalam

⁵⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif ...*, hal.12

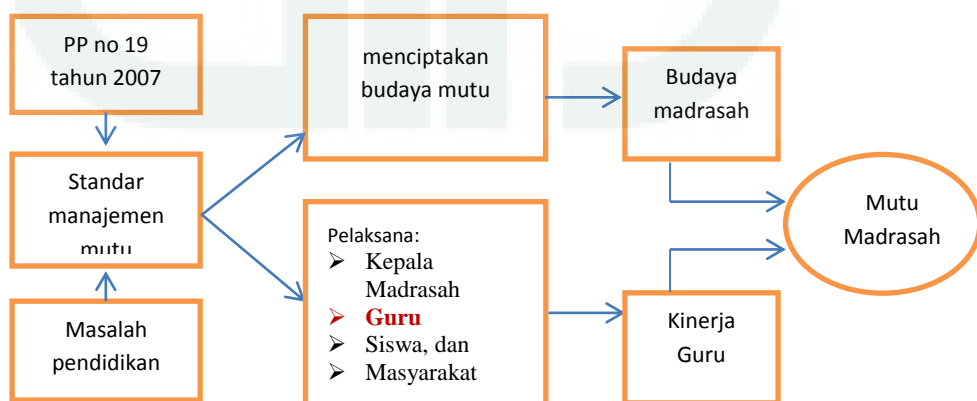
membantu terealisasinya mutu yang sesuai dengan harapan. Salah satu faktor tersebut adalah kinerja guru dan budaya madrasah untuk dapat menciptakan nilai-nilai yang baik dalam rangka pembentukan karakter.

Kinerja guru akan berperan untuk dapat mengimplementasikan mutu madrasah. Seorang guru harus mampu menciptakan profesionalisme kerja untuk dapat mendapatkan output yang berkualitas. Sehingga melalui kinerja guru yang baik tersebut diharapkan mampu meningkatkan mutu madrasah melalui implementasi mutu.

Selain itu budaya madrasah juga berperan dalam terciptanya mutu dengan terciptanya budaya madrasah yang baik maka akan dan pada gilirannya akan tercipta suasana kerja yang baik dan juga tercipta budaya untuk terus menerus melakukan perbaikan hal ini akan menciptakan kualitas kinerja yang tinggi.

Gambar 1.4

Paradigma dua variabel independen (X_1 , X_2) dan satu variabel dependen (Y)



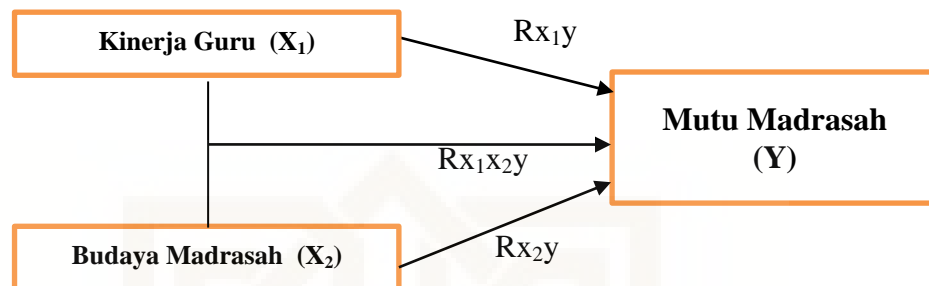
Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁵⁶ Dalam penelitian yang peneliti akan lakukan terdapat tiga (3) variabel penelitian, yaitu variabel kinerja guru (X1) sebagai variabel bebas (independen), variabel budaya madrasah (X2) sebagai variabel bebas, dan mutu madrasah (Y) sebagai variabel terikat (dependen). Berdasarkan kerangka dan paradigma penelitian serta variabel-variabel yang terdapat di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kinerja guru terhadap mutu madrasah pada MTs Wahid Hasyim.
2. Terdapat pengaruh budaya madrasah terhadap mutu madrasah pada MTs Wahid Hasyim.
3. Terdapat pengaruh kinerja guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah pada MTs Wahid Hasyim.

Paradigma ini menggunakan dua variabel independen (bebas) (X_1 , X_2) dan satu variabel dependen (Y) digambarkan sebagai berikut:

⁵⁶ Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006, hal.64

Gambar 1.5
Hubungan Antar Variabel



2. Lokasi, Populasi dan Sampel Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Lokasi atau tempat dalam penelitian ini adalah Madrasah Tsanawiyah Wahid Hasyim yang ada di Jl. Wahid Hasyim Gaten Condong Catur Depok Sleman Yogyakarta.

b. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁵⁷ Untuk itu, yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru di MTs Wahid Hasyim.

Dalam penelitian ini peneliti memerlukan sejumlah data yang memadai dan relevan dengan tujuan informasi tersebut dapat digunakan untuk menjawab kesimpulan.

⁵⁷ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2010, hal.80

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di MTs Wahid Hasyim yaitu dengan jumlah 50 guru madrasah. Jenis populasi yang diteliti adalah populasi terhingga (*Finite Population*). Yaitu populasi penelitian yang jumlahnya masih bisa ditentukan/dapat dihitung.⁵⁸

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁵⁹ Sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan responden penelitian berdasarkan kebutuhan peneliti yaitu untuk variabel budaya madrasah dan kinerja guru adalah guru. Penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan tehnik sampel jenuh.

3. Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang diperlukan untuk melaksanakan suatu penelitian. Data yang dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti. Maka dalam penelitian ini digunakan dua teknik utama pengumpulan data, yaitu studi dokumentasi dan teknik angket.⁶⁰

⁵⁸ Supriyanto, *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta:Indeks, 2009, hal.120

⁵⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011, hal.119

⁶⁰ Mohammad Nazir, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003, hal.328

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan dua alat pengumpul data berupa dokumentasi dan angket atau kuesioner. Secara lebih rinci akan dijelaskan satu persatu dibawah ini :

a. Kisi-kisi instrumen penelitian

Instrumen penelitian ini disusun dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) membuat kisi-kisi berdasarkan indikator variabel, (2) menyusun butir-butir pernyataan sesuai dengan indikator variabel, (3) melakukan analisis rasional untuk melihat kesesuaian dengan indikator serta ketepatan dalam menyusun angket dari aspek yang diukur. Dalam penyusunan butir pernyataan mengacu kepada kisi-kisi instrumen penelitian.

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data ketiga variabel penelitian ini adalah skala likert dengan empat alternatif jawaban, yaitu: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP). Pemberian bobot masing-masing kontinum atau berturut-turut, untuk pernyataan positif diberi bobot : 5 – 4 – 3 – 2 – 1, sedangkan bobot untuk pernyataan negatif diberi bobot : 1 – 2 – 3 – 4 – 5.

Kisi-Kisi Instrumen kinerja guru

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Butir Angket	No Item
Kinerja Guru	1. Perencanaan Pembelajaran	a. Membuat program tahunan, semester, silabus, dan rencana pembelajaran	1. Menyiapkan bahan ajar	1
			2. Ketepatan portofolio dengan kebutuhan pelajar	2-6
			3. Tujuan pembelajaran	7
			4. Strategi pembelajaran sesuai tujuan	8
			5. Strategi pembelajaran sesuai obyek	9
		b. Persiapan mengajar	6. Materi program yang relevan	10
			7. Respon yang cepat terhadap pengembangan program baru	11
		c. Mengadakan koorinasi dengan guru mata pelajaran sejenis	8. Koordinasi antar guru	12
			9. Koordinasi sesama guru pelajaran sejenis	13
	2. Melaksanakan Pembelajaran	a. Ketepatan waktu pembelajaran	1. Waktu pembelajaran	14
			2. Waktu terhadap target	15
		b. Penggunaan metode, media pembelajaran yang efektif	3. Variasi model pembelajaran menarik	16
			4. Pembelajaran yang fokus pada pelajar	17
			5. Pelajar ikut terlibat aktif terhadap proses pembelajaran	18
6. Pembelajaran yang fokus terhadap skala prioritas			19	
3. Evaluasi Hasil Pembelajaran	a. Pelaksanaan evaluasi	1. Metode evaluasi untuk mengetahui respon	20	
		2. Umpan balik secara berkala	21	
	b. Membuat instrument evaluasi	3. Kuisisioner pelajar	22	
		4. Isi kuisisioner	23	
c. Membuat analisis hasil evaluasi	5. Sistem formal evaluasi	24		
	6. Analisis evaluasi	25		
d. Melaksanakan tindak lanjut dari hasil evaluasi	7. Umpan balik sebagai dasar kebijakan	26		

Kisi-Kisi Instrumen Budaya Madrasah

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Butir Angket	No Item	
Budaya Madrasah	Pola Nilai	a. Nilai yang merujuk pada visi otonomi Madrasah	1. Mengerti dan memahami visi dan misi Madrasah 2. Budaya berprestasi 3. Budaya berkompetisi	1 2 3	
		b. Nilai yang merujuk pada implementasi spiritual	4. Penanaman nilai agama di Madrasah 5. Budaya jujur 6. Menghormati guru 7. Budaya bersih 8. Budaya menegur dan menyapa	4 5 6 7 8	
		c. Nilai profesionalisme	9. Budaya kerjasama 10. Budaya disiplin 11. Budaya membaca	9 10 11	
	Pola Kebiasaan	a. Peraturan-peraturan	1. Peraturan-peraturan	1. Memahami peraturan yang berlaku 2. Disiplin terhadap tata tertib	12 13
			b. Slogan dan motto	3. Slogan dan motto Madrasah yang diwacanakan 4. Memahami isi slogan dan motto	14 15
		c. Simbol-simbol dan seragam	5. Simbol identitas Madrasah 6. Seragam identitas Madrasah	5. Simbol identitas Madrasah 6. Seragam identitas Madrasah	16 17
			d. Upacara-upacara	7. Cerita dan legenda 8. Tata cara khas 9. Perayaan hari khusus 10. Perayaan atas prestasi	7. Cerita dan legenda 8. Tata cara khas 9. Perayaan hari khusus 10. Perayaan atas prestasi
	Pola Sikap dan Tindakan	a. Cara berkomunikasi	1. kekeluargaan 2. Sopan santun	1. kekeluargaan 2. Sopan santun	22 23
		b. Pembinaan guru dan tenaga kependidikan	3. Peningkatan kualitas guru 4. Cara mendidik guru 5. Peningkatan kualitas tenaga pendidik 6. Kecakapan pelayanan tenaga kependidikan	3. Peningkatan kualitas guru 4. Cara mendidik guru 5. Peningkatan kualitas tenaga pendidik 6. Kecakapan pelayanan tenaga kependidikan	24 25 26 27- 28

Kisi-Kisi Instrumen Mutu Madrasah

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Butir Angket	No Item	
Mutu Madrasah	1. Perencanaan	a. Merumuskan visi Madrasah secara realitas	1. Visi jelas 2. Visi mudah di pahami	1 2	
		b. Merumuskan misi Madrasah secara fleksibel	3. Misi jelas 4. Misi mudah di pahami	3 4	
		c. Merumuskan tujuan Madrasah dengan pencapaian indikator yang jelas	5. Tahapan mencapai cita-cita Madrasah	5	
		d. Merumuskan sasaran Madrasah dengan rentang waktu yang jelas	6. Target waktu pencapaian tujuan Madrasah	6	
		e. Melakukan analisis kebijakan Madrasah	7. Analisis SWOT	7	
		f. Melibatkan semua pegawai dalam merumuskan renstra Madrasah	8. Melibatkan guru dan staf dalam perencanaan	8	
		g. Merumuskan program pengembangan kurikulum Madrasah dengan pencapaian indikator yang jelas	9. Target pencapaian pengembangan kurikulum	9	
		h. Merumuskan program pengembangan SDM dengan pencapaian indikator yang jelas	10. Target pencapaian pengembangan SDM	10	
		i. Merumuskan pengembangan sarana Madrasah dengan pencapaian indikator yang jelas	11. Target pencapaian pengembangan sarana Madrasah	11	
		2. Pengorganisasian	a. Mengembangkan struktur organisasi Madrasah dengan jelas	1. Hierarki kepemimpinan	12
			b. Membuat uraian tugas pokok untuk masing-masing pekerjaan	2. Tugas jelas setiap devisi	13

		dengan jelas		
		c. Mengkomunikasikan uraian tugas pokok untuk masing-masing pekerjaan kepada seluruh pegawai Madrasah	3. Pemahaman tugas setiap devisi	14
		d. Melakukan analisis beban kerja untuk setiap pekerjaan di Madrasah secara tertulis	4. Analisis beban kerja	15
		e. Melakukan penempatan pegawai berdasarkan analisis beban kerja	5. Penempatan sesuai kompetensi	16
		f. Mengidentifikasi hubungan kerja yang jelas antar unit kerja di Madrasah	6. Kerja sama antar devisi	17
		g. Kewenangan antar satu unit kerja Madrasah teridentifikasi dengan jelas	7. Garis hierarki yang jelas antar devisi	18
		h. Mengembangkan standar prosedur pelaksanaan tugas pokok di setiap unit kerja	8. SOP (Standar Operasional Prosedur)	19
		i. Memberlakukan aturan organisasi Madrasah secara konsisten	9. ADART jelas	20
	3. Pelaksanaan	a. Memberikan orientasi tentang mekanisme kerja di semua unit kerja	1. Kepemimpinan	21
		b. Memberikan instruksi pelaksanaan tugas dengan terarah	2. Penugasan jelas	22
		c. Memberikan saran kepada pegawai dalam menyelesaikan beban kerjanya	3. Pengawasan dan arahan	23

		d. Menyediakan waktu untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan	4. Koordinasi untuk solusi	24
		e. Mengembangkan pola pikir tentang cara kerja yang baik	5. Pelatihan SDM	25
		f. Memberikan pengakuan atas prestasi kerja pegawai	6. Budaya penghargaan	26
		g. Menciptakan gairah kerja pada pegawai	7. Suasana kerja baik	27
		h. Memberikan kesempatan untuk berkembang bagi semua pegawai di Madrasah	8. Kesempatan berkembang	28
	4. Pengawasan	a. Menggunakan alat ukur dengan standar pengawasan yang jelas	1. Standar kinerja	29
		b. Indikator pengawasan sesuai dengan perencanaan Madrasah di setiap satuan kerja	2. Penilaian sesuai target	30
		c. Pengawasan dilakukan secara berkala	3. Sistem pengawasan	31
		d. Melakukan analisis hasil pengawasan tentang penyimpangan-penyimpangan program kerja	4. Evaluasi kinerja	32
		e. Pengawasan dilakukan dengan prinsip saling percaya	5. Suasana pengawasan yang nyaman	33
		f. Melakukan tindakan perbaikan terhadap penyimpangan program kerja di Madrasah	6. Perbaikan kinerja	34
		g. Menyusun rancangan perbaikan secara berlanjut untuk tahun	7. Target perbaikan kinerja	35

b. Angket/Kuesioner

Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.⁶¹

Penggunaan angket sebagai alat pengumpulan data bertujuan untuk memperoleh informasi yang lengkap mengenai suatu masalah yang diteliti, dimana responden mengisi angket yang telah disiapkan oleh peneliti dengan jujur. Penelitian ini menggunakan angket tertutup, agar jawaban responden dapat dijaga kerahasiannya. Angket tertutup (angket berstruktur) adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda silang (X) atau tanda checklist (√).⁶²

Setelah angket diujicobakan dan hasil uji coba angket menunjukkan bahwa instrumen tersebut telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, selanjutnya adalah melaksanakan penyebaran angket untuk memperoleh data yang diinginkan. Angket yang disebarkan tentang kinerja guru terdiri dari 26 item yang dipergunakan. 28 item yang dipergunakan untuk mengumpulkan data tentang budaya madrasah dan 35 item digunakan untuk mengumpulkan data tentang mutu madrasah pada MTs Wahid Hasyim.

⁶¹ Akdon dan Sahlan Hadi, *Aplikasi Statistika Dan Metode Penelitian Untuk Administrasi & Manajemen*, Bandung : Dewa Ruchi. 2005

⁶² *Ibid*, hal.132

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian ini dimaksudkan sebagai cara pengumpulan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting. Studi Dokumentasi diajukan untuk memperoleh data langsung dari instansi atau lembaga meliputi buku-buku, laporan kegiatan yang relevan.⁶³

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian.⁶⁴

Pengumpulan data melalui dokumentasi dimaksudkan untuk mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang penting dari data-data yang diperoleh dari tempat penelitian. Disatu sisi studi dokumentasi ini untuk memperkuat temuan-temuan dilapangan atau tempat penelitian yang dapat dijadikan sebagai referensi tambahan.

d. Skala Pengukuran

Dalam menyusun kuesioner ini peneliti menggunakan skala. Skala digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu. Instrumen penelitian dirancang dengan sesuai dengan dimensi dan indikator setiap variabel. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur

⁶³ Sugiyono, *Metode Penelitian ...*, hal.98

⁶⁴ Akdon dan Sahlan Hadi, *Aplikasi Statistik...*, hal.137

fenomena alam maupun sosial yang diamati.⁶⁵ Uji coba ini bertujuan untuk mengetahui butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang dapat dipakai, yang harus diperbaiki atau yang tidak dipakai, untuk itu perlu diuji cobakan kepada sebagian responden.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Interval dan nilai yang digunakan dalam skala likert ini ialah 1-5, seperti dibawah ini:

Tabel 1.2

Skala Likert dan Bobot Nilainya

Alternatif Jawaban	Bobot
Selalu/sangat setuju/sangat tinggi	5
Sering/setuju/tinggi	4
Kadang-kadang/ragu-ragu/cukup	3
Jarang/tidak setuju/rendah	2
Tidak pernah/sangat tidak setuju/sangat rendah	1

⁶⁵ Sugiyono, *Statistika untuk ...*, 148

Gambaran umum setiap variabel digambarkan oleh skor rata-rata yang diperoleh dengan menggunakan teknik *Weighted Means Scored (WMS)*,

dengan rumus:
$$\bar{X} = \frac{X}{N}$$

Keterangan:

\bar{X} = skor rata-rata yang dicari

X = jumlah skor gabungan (hasil kali frekuensi dengan bobot nilai untuk setiap alternatif jawaban)

N = jumlah responden

Hasil kali perhitungan dikonsultasikan dengan tabel 5 kriteria dan penafsiran dari skala likert seperti dibawah ini:

Tabel 1.3

Kriteria dan Penafsiran

Rentang Nilai	Pilihan Jawaban	Kriteria
4,01 – 5,00	Selalu/sangat setuju/sangat tinggi	Sangat tinggi
3,01 – 4,00	Sering/setuju/tinggi	Tinggi
2,01 – 3,00	Kadang-kadang/ragu-ragu/cukup	Cukup
1,01 – 2,00	Jarang/tidak setuju/rendah	Rendah
0,01 – 1,00	Tidak pernah/sangat tidak setuju/ sangat rendah	Sangat rendah

e. **Penyusunan Instrumen**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini

disebut variabel penelitian Instrumen penelitian ini di susun berdasarkan indikator-indikator masing-masing variabel, lalu untuk mendapatkan keshahihan dilakukan melalui pendefinisian dan studi kepustakaan serta diskusi dengan pembimbing.

Instrumen pada setiap indikator di susun dengan menggunakan langkah sebagai berikut: (1) membuat kisi-kisi berdasarkan indikator variabel, (2) menyusun pernyataan sesuai dengan indikator variabel, (3) melakukan analisis rasional untuk melihat kesesuaian dengan indikator serta ketepatan dalam menyusun angket dari aspek yang diukur.

f. Tahap Uji Coba Angket

Instrumen penelitian yang telah disusun kemudian diuji cobakan untuk mengetahui sejauh mana validitas keshahihan atau kehandalan melalui jalur prosedur berikut:

1) Uji coba angket

Instrumen penelitian ini diuji cobakan melalui responden yang tidak termasuk sampel penelitian. Jumlah responden uji coba sebanyak 10 (sepuluh) orang guru. Jumlah ini dianggap sudah cukup memenuhi syarat untuk di uji cobakan.

Uji coba instrumen dilakukan dengan melalui langkah berikut: a) membagikan angket terhadap responden (guru), b) memberikan keterangan/penjelasan bagaimana cara pengisian angket c) para responden melakukan pengisian sesuai prosedur yang telah disebutkan atau ditulis oleh peneliti, d) responden mengumpulkan kembali angket.

Pelaksanaan uji coba ini dimaksudkan untuk mengetahui kelemahan serta kekurangan yang kemungkinan besar dapat terjadi pada item-item angket baik dalam hal redaksi, alternatif jawaban yang tersedia maupun dalam setiap jawaban dan pernyataan yang ada. Uji coba ini juga dilakukan untuk menganalisis terhadap instrumen sehingga bisa diketahui sumbangan butir-butir pernyataan terhadap indikator yang telah ditetapkan pada masing masing variabel selanjutnya untuk mengetahui butir pertanyaan dan pernyataan yang valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

2) Uji Validitas Instrumen

Valid artinya instrument tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan variable bebas dan variable terikat. Hasil penelitian yang valid adalah adanya kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.⁶⁶

Uji validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur.⁶⁷

Adapun rumus yang dipergunakan dalam pengujian validitas instrumen ini adalah rumus yang ditetapkan oleh person yang dikenal

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta, 2009, hal.176

⁶⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian ...*, hal:167

dengan korelasi *Product Moment*. Berikut merupakan langkah-langkah uji validitas dalam penelitian ini.

Pengujian validitas instrumen dapat diketahui melalui perhitungan dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment* terhadap nilai-nilai antara variabel X dan variabel Y.⁶⁸

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

n	= Jumlah responden
$\sum XY$	= Jumlah perkalian X dan Y
$\sum X$	= Jumlah skor tiap butir
$\sum Y$	= Jumlah skor total
$\sum X^2$	= Jumlah skor X dikuadratkan
$\sum Y^2$	= Jumlah skor Y dikuadratkan

Selanjutnya dihitung dengan uji t atau uji signifikansi. Uji ini adalah untuk menentukan apakah variabel X tersebut signifikan terhadap variable Y. Uji signifikansi ini dengan menggunakan rumus :⁶⁹

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah responden

t = Uji signifikansi

⁶⁸ Usman, Huaini, *Pengantar Statistika*, Jakarta : Bumi Aksara, 1995, hal.203

⁶⁹ *Ibid*, hal.204

Distribusi (tabel t) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n - 2$), dengan keputusan, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti valid, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti tidak valid.

3) Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah cukup baik. Maksud dapat “dipercaya” disini bahwa data yang dihasilkan harus memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Dalam penelitian ini, langkah-langkah pengujian reliabilitas angket dilakukan dengan bantuan *SPSS 17.0*. Adapun kaidah pengambilan keputusan adalah: jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen reliabel, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak reliabel.⁷⁰

Untuk menguji reliabilitas suatu instrumen dapat dilakukan dengan menggunakan metode belah dua (*Split Half Method*), pembelahan ganjil-genap, pembelahan awal-akhir.

4. Teknik Analisis Data

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas masing-masing variabel dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah sebaran data tiap variabel tidak menyimpang dari ciri-ciri data yang akan berdistribusi normal. Pengujian

⁷⁰ *Ibid*,

normalitas dilakukan dengan menggunakan komputer SPSS versi 17.0.

Rumus yang digunakan untuk menghitung X^2 yaitu:⁷¹

$$X^2 = \frac{\sum(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Keterangan :

X^2 = Chi kuadrat yang dicari

O_1 = Frekuensi hasil penelitian

E_1 = Frekuensi yang diharapkan

Rumus frekuensi teoritis (f_e):⁷²

$$\frac{(\sum f_k) \times (\sum f_b)}{\sum T}$$

Keterangan:

f_e = Frekuensi yang diharapkan (frekuensi teoritis)

$\sum f_k$ = Jumlah frekuensi pada kolom

$\sum f_b$ = Jumlah frekuensi pada baris

$\sum T$ = jumlah keseluruhan baris atau kolom

Uji normalitas data penelitian ini menggunakan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Teknik ini digunakan untuk menguji hipotesis komparatif sampel independen bila datanya berbentuk ordinal yang telah tersusun pada tabel distribusi frekuensi kumulatif.⁷³

⁷¹ *Ibid*, hal.113

⁷² *Ibid*, hal.114

⁷³ Sugiyono, *Statistika untuk ...*, hal.150

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui tingkat linieritas data antara variabel bebas dan variabel terikat. Analisis ini menggunakan Anova (analysis of variance) dan uji signifikansi menggunakan uji-F. Uji ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS versi 16.0 for Windows*. Pedoman yang digunakan untuk menentukan linieritas antar variabel dengan membandingkan nilai probabilitas hitung dengan nilai probabilitas tabel taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Kaidah keputusan yang berlaku adalah sebagai berikut:⁷⁴

- Jika nilai probabilitas hitung yang diperoleh lebih kecil daripada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka pengaruh antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y) bersifat linier.
- Jika nilai probabilitas hitung yang diperoleh lebih besar daripada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka pengaruh antara variabel bebas (X_1 dan X_2) dengan variabel terikat (Y) bersifat tidak linier.

c. Menguji Hipotesis Penelitian

Teknik yang digunakan dalam melakukan pengujian hipotesis adalah:

- Hipotesis 1 dan 2 diuji dengan menggunakan teknik regresi sederhana.
- Hipotesis 3 diuji dengan menggunakan teknik regresi ganda.

⁷⁴ Subagyo, Pangestu, *Statistika Induktif*, Yogyakarta : BPFT,2013,hal.267



Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

Menguji taraf signifikansi yaitu dengan membandingkan harga t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan tertentu dan dengan $dk = n - 2$. Koefisien dikatakan signifikan atau memiliki arti apabila harga $t_{hitung} > t_{tabel}$.

b) Uji Signifikansi

Uji signifikansi ini adalah untuk menentukan apakah variabel X tersebut signifikan terhadap variabel Y. Rumus uji signifikansi adalah:

Jika Signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika Signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2) Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi ganda adalah alat peramalan pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat. Analisis regresi berganda menggunakan rumus:

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dikontrol oleh variabel bebas lainnya, atau secara

bersama-sama digunakan rumus analisis regresi ganda sebagai berikut:⁷⁷

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Keterangan:

\hat{Y} = Nilai taksir Y (variabel terikat) dari persamaan regresi

a = Nilai konstanta

b_1 = Nilai koefisien regresi X_1

b_2 = Nilai koefisien regresi X_2

X_1 = variabel bebas

X_2 = Nilai koefisien regresi X_2

E = Prediktor (pengganggu)

a) Uji t

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen, karena itu maka dilakukan analisis regresi linier ganda dengan melakukan uji t. Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Uji t pada regresi ini menggunakan rumus :⁷⁸

$$T_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

⁷⁷ *Ibid*, hal.243

⁷⁸ *Ibid*, hal.204

t = nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah responden

Menguji taraf signifikansi yaitu dengan membandingkan harga t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan tertentu dan dengan $dk = n - 2$. Koefisien dikatakan signifikan atau memiliki arti apabila harga $t_{hitung} > t_{tabel}$.

b) Uji Signifikansi

Uji signifikansi ini adalah untuk menentukan apakah variabel X tersebut signifikan terhadap variabel Y. Rumus uji signifikansi adalah :⁷⁹

Jika Signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika Signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

c) Uji f

Sedangkan untuk mencari signifikansi pada uji f digunakan rumus f_{hitung} yang kemudian dibandingkan dengan f_{tabel} . Untuk mencari kesimpulan, jika $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya signifikan, sebaliknya jika $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak signifikan.

⁷⁹ *Ibid*, hal.255

e. Alat Bantu Analisis

Untuk membantu analisis data, kegiatan penghitungan statistik menggunakan program SPSS (*Statistical Package of Social Science*) 17.0. sehingga dapat diperoleh perhitungan statistik deskriptif seperti mean, deviasi standar, skor minimum, skor maksimum, dan distribusi frekuensinya.

G. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pemahaman dan pemecahan masalah secara lebih terstruktur dan sistematis, maka penulis menyusun suatu bentuk penulisan sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan. Pada bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka pemikiran, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II: Pada bagian ini memaparkan profil MTs Wahid Hasyim Yogyakarta. Bab ini berisi tentang sejarah berdirinya, visi dan misi, strategi mencapai visi dan misi, struktur organisasi serta proses pembelajaran di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta.

Bab III: Bab ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan. Bagian ini berisi keseluruhan data dari hasil observasi dan kuesioner. Memaparkan hasil pengolahan data berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan serta

memaparkan hasil analisis data yang dilakukan. Hasil analisis ini kemudian dilakukan pembahasan berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Bab IV: Bab ini berupa Penutup yang berisis kesimpulan dan saran. Bab ini berisi penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil temuan penelitian, implikasi. Saran atau rekomendasi yang dihasilkan ditujukan kepada para pengguna hasil penelitian dan kepada peneliti berikutnya yang berminat untuk melakukan penelitian selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap pengaruh kinerja guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah dengan melalui penyebaran angket di MTs Wahid Hasyim, maka dapat di dapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap mutu madrasah di MTs Wahid Hasyim sebesar. Sumbangan pengaruh variabel kinerja guru terhadap mutu madrasah sebesar 30%
2. Budaya madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap mutu madrasah di MTs Wahid Hasyim. Sumbangan pengaruh variabel budaya madrasah terhadap mutu madrasah sebesar sebesar 69,1%.
3. Kinerja guru dan budaya madrasah berpengaruh signifikan secara simultan terhadap mutu madrasah di MTs Wahid Hasyim.. Sumbangan pengaruh variabel kinerja guru, dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah sebesar sebesar 71,9%.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis merekomendasikan diantaranya sebagai berikut:

1. Pada variabel kinerja guru yang perlu menjadi perhatian adalah indikator perencanaan pembelajaran. Untuk memulai proses belajar mengajar guru perlu membuat perencanaan agar dalam pelaksanaan pembelajaran dapat

berlangsung dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan. Setiap perencanaan selalu berkenaan dengan pemikiran tentang apa yang akan dilakukan. Perencanaan program belajar mengajar memperkirakan mengenai tindakan apa yang akan dilakukan pada waktu melaksanakan pembelajaran.

2. Pada variabel budaya madrasah di MTs Wahid Hasyim yang perlu menjadi perhatian adalah indikator pola kebiasaan. Meskipun pola kebiasaan sudah berada pada kategori baik, namun perlu ditingkatkan kembali. Dimana perlu adanya peningkatan peraturan-peraturan yang berlaku di madrasah lebih ditingkatkan kembali dengan memberikan sosialisasi kepada semua warga madrasah terkait dengan peraturan yang ada di madrasah. Peningkatan pemahaman kepada warga madrasah terkait dengan slogan, motto, simbol-simbol juga seragam yang berlaku di madrasah. Serta harus adanya peningkatan kebiasaan upacara-upacara hari-hari besar Nasional.
3. Pada variabel mutu madrasah di MTs Wahid Hasyim sudah berada pada kategori baik. Namun untuk indikator pelaksanaan perlu ditingkatkan kembali, dimana di dalam pelaksanaan madrasah harus mampu memberikan orientasi tentang mekanisme kerja di semua unit kerja, memberikan instruksi pelaksanaan tugas dengan terarah.

DAFTAR PUSTAKA

- A. B. Susanto, *Budaya, Manajemen dan Persaingan*, Jakarta : Penerbit Elex Media Komputindo, 2007.
- Akdon dan Sahlan Hadi, *Aplikasi Statistika Dan Metode Penelitian Untuk Administrasi & Manajemen*, Bandung : Dewa Ruchi. 2005.
- Anoraga, Panji, *Psikologi Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta, 1992.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- B. Suryosubroto, *Proses Belajar Mengajar Di Sekolah: Wawasan Baru, Beberapa Metode Pendukung Dan Beberapa Komponen Layanan Khusus*, Jakarta : Rineka Cipta, 1997.
- C Poster, *Gerakan Menciptakan Sekolah Unggul*, Jakarta: Lembaga Indonesia Aditama, 2000.
- Danim, Sudarman, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Penerbit Rineka Cipta.
- Depdiknas, *Pendidikan Berorientasi Kecakapan Hidup (Life Skill) Melalui Pendekatan Broad-Besed Education*, Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2002
- Diaz, Gabriel -Manggioli, *Teacher-Centered: Professional Development (New York : ASCD)*, 2004.
- Edward Sallis , *Total Quality Management in Education Manajemen Mutu Pendidikan*, Yogyakarta: IRCISoD, 2008.
- Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi Dan Implementasi*, Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004.
- Gibson, James L, et.al. *Organization: Behavior, Structure, Processes*. 14th ed., Boston, Mass: McGraw-Hill/Irwin, 2012.
- Goleman, Daniel, *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting dari IQ*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006.

- Hadi, Kuncoro, *Pokok-pokok Perilaku Organisasi*, Semarang : Penerbit UNDIP, 1985.
- Hamalik, Oemar, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, Jakarta : Bumi Aksara, 2008.
- Hanafiah, M. Jusup, dkk, *Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi (Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Negeri)*,1994.
- Hasibuan, *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*, Jakarta: Gunung Agung, 2000.
- Husaini Usman, *Manajemen : Teori praktik dan riset pendidikan*, Jakarta : 2013
- Kartono, Kartini, *Menyiapkan dan Memadukan Karir*, Jakarta : CV. Rajawali, 1985.
- Komariah, Aan dan Cepi Triana, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Majid, Abdul, *Perencanaan Pembelajaran : Mengembangkan Standar Kompetensi Guru*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rosda Karya, 2000.
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Masaong, Abdul Kadim.dan Ansar, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Malang: Sentra Media, cet-III, 2011.
- Nazir, Mohammad, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Nawawi, Hadari, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjahmada University Press, 2003.
- Nurqaseh, *Budaya Sekolah : Pengenalan*, <http://budaya-sekolah.blogspot.com>, 2011.
- Purwanto, Iwan, *Manajemen Strategi*, Bandung : Yrama Widya, 2007.
- Robbin, Stephen, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Sinungan, *Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005

- Sudjana, Nana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2009.
- Suhardan, Dadang, *Supervisi Profesional (layanan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Era Otonomi Daerah)*, Bandung : Alfabeta, 2010.
- Sukirman, *Portofolio dan Penilaiannya dalam Sertifikasi Guru dalam Jabatan*, Yogyakarta: Hikayat Publising, 2007.
- Supriyanto, *Metodologi Riset Bisnis*, Jakarta:Indeks, 2009.
- Suryadi, Ace, *Analisis Kebijakan Pendidikan: Suatu Pengantar*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 1996.
- Swasto, Bambang, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Malang: Bayumedia, 2004.
- Suhardan, Dadang, *Supervisi Bantuan Profesional*, Bandung : Mutiara Ilmu, 2006.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Adminstrasi*, Bandung : Alfabeta, 2009.
- Uno, Hamzah B., *Pengembangan Instrumen Penelitian*, Jakarta: Delima press, 2001.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2007.
- Zamroni, *Pradigma Pendidikan Masa Depan*, Yogyakarta: BIGRAF Publishing, 2003.

LAMPIRAN

UJI VALIDITAS X1

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could

not be mapped to a valid backend locale.

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Notes

Output Created	11-MAY-2015 22:45:53
Comments	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Weight	<none>
Input	<none>
Split File	
N of Rows in Working Data File	50
Matrix Input	
Missing Value	Definition of Missing
Handling	Cases Used
	User-defined missing values are treated as missing.
	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	RELIABILITY
	/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
Syntax	/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
	/MODEL=ALPHA
	/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
	/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time
	00:00:00,02

Elapsed Time

00:00:00,01

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,958	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,6400	1,02539	50
VAR00002	3,8800	1,00285	50
VAR00003	3,5200	1,18218	50
VAR00004	3,8000	,90351	50
VAR00005	3,7000	,88641	50
VAR00006	4,1400	,67036	50
VAR00007	4,1400	,70015	50
VAR00008	4,2200	,70826	50
VAR00009	4,0200	,82040	50
VAR00010	4,0000	,72843	50
VAR00011	3,8600	,85738	50
VAR00012	3,8200	,80026	50
VAR00013	3,9200	,80407	50
VAR00014	3,9600	,69869	50
VAR00015	3,8400	,81716	50
VAR00016	3,8200	,77433	50
VAR00017	3,8200	,80026	50
VAR00018	4,2200	,64807	50
VAR00019	3,9400	,84298	50
VAR00020	4,0600	,76692	50
VAR00021	4,0400	,72731	50
VAR00022	3,8200	,82536	50
VAR00023	3,7400	,77749	50
VAR00024	3,7800	,81541	50
VAR00025	3,8800	,82413	50
VAR00026	4,0000	,80812	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	97,9400	200,343	,763	,955
VAR00002	97,7000	201,357	,745	,956
VAR00003	98,0600	197,200	,752	,956
VAR00004	97,7800	203,032	,765	,955
VAR00005	97,8800	206,475	,640	,957
VAR00006	97,4400	211,068	,618	,957
VAR00007	97,4400	211,109	,588	,957
VAR00008	97,3600	208,113	,731	,956
VAR00009	97,5600	208,904	,589	,957
VAR00010	97,5800	208,657	,683	,956
VAR00011	97,7200	206,002	,683	,956
VAR00012	97,7600	205,574	,756	,955
VAR00013	97,6600	206,923	,691	,956
VAR00014	97,6200	209,587	,666	,956
VAR00015	97,7400	209,217	,578	,957
VAR00016	97,7600	206,104	,758	,955
VAR00017	97,7600	206,145	,730	,956
VAR00018	97,3600	211,786	,602	,957
VAR00019	97,6400	206,276	,684	,956
VAR00020	97,5200	210,744	,549	,957
VAR00021	97,5400	207,764	,728	,956
VAR00022	97,7600	207,125	,663	,956
VAR00023	97,8400	207,525	,689	,956
VAR00024	97,8000	208,449	,613	,957
VAR00025	97,7000	207,153	,663	,956
VAR00026	97,5800	210,330	,536	,957

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
101,5800	223,555	14,95175	26

UJI VALIDITAS X2

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE

```

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes

Output Created		11-MAY-2015 22:57:19
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		RELIABILITY
		/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028
Syntax		/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	28

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4,2600	,63278	50
VAR00002	4,5200	,57994	50
VAR00003	4,2800	,60744	50
VAR00004	4,6200	,53031	50
VAR00005	4,5000	,64681	50
VAR00006	4,6000	,57143	50
VAR00007	4,4000	,67006	50
VAR00008	4,4600	,57888	50
VAR00009	4,4200	,67279	50
VAR00010	4,1200	,74615	50
VAR00011	3,7800	,97499	50
VAR00012	3,9800	,86873	50
VAR00013	4,2400	,71600	50
VAR00014	4,4200	,64175	50
VAR00015	3,9400	,86685	50
VAR00016	3,7800	1,03589	50
VAR00017	3,7800	1,07457	50
VAR00018	3,8000	1,06904	50
VAR00019	4,1400	,83324	50
VAR00020	4,4400	,61146	50
VAR00021	4,0600	,73983	50
VAR00022	4,3600	,52528	50
VAR00023	4,5000	,54398	50
VAR00024	4,0400	,87970	50
VAR00025	4,3800	,66670	50
VAR00026	3,9400	1,18511	50
VAR00027	3,9200	,85332	50
VAR00028	3,9600	,96806	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	113,3800	177,424	,562	,940
VAR00002	113,1200	182,026	,315	,943
VAR00003	113,3600	178,725	,505	,941
VAR00004	113,0200	184,673	,162	,944
VAR00005	113,1400	182,653	,242	,943
VAR00006	113,0400	184,202	,178	,944
VAR00007	113,2400	178,635	,458	,941
VAR00008	113,1800	182,028	,316	,943
VAR00009	113,2200	177,440	,525	,941
VAR00010	113,5200	172,785	,711	,939
VAR00011	113,8600	165,062	,850	,937
VAR00012	113,6600	170,556	,705	,939

VAR00013	113,4000	174,286	,661	,939
VAR00014	113,2200	177,277	,562	,940
VAR00015	113,7000	168,908	,783	,938
VAR00016	113,8600	165,837	,764	,938
VAR00017	113,8600	166,653	,702	,939
VAR00018	113,8400	164,913	,774	,938
VAR00019	113,5000	172,990	,621	,940
VAR00020	113,2000	180,367	,399	,942
VAR00021	113,5800	175,310	,584	,940
VAR00022	113,2800	179,349	,545	,941
VAR00023	113,1400	180,082	,474	,941
VAR00024	113,6000	168,857	,773	,938
VAR00025	113,2600	177,053	,552	,940
VAR00026	113,7000	163,806	,728	,939
VAR00027	113,7200	168,410	,820	,937
VAR00028	113,6800	166,549	,793	,937

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
117,6400	187,296	13,68562	28

UJI VALIDITAS Y

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could

not be mapped to a valid backend locale.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029
VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

Notes

Output Created	11-MAY-2015 22:59:25	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>

	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		50
Missing Value Handling	Matrix Input Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time		00:00:00,03
	Elapsed Time		00:00:00,03

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,970	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4,2800	,60744	50
VAR00002	4,2400	,62466	50
VAR00003	4,1400	,80837	50
VAR00004	3,9400	,65184	50

VAR00005	4,0400	,63760	50
VAR00006	4,1000	,78895	50
VAR00007	4,0200	,82040	50
VAR00008	3,9800	,79514	50
VAR00009	3,8600	,94782	50
VAR00010	4,1600	,71027	50
VAR00011	4,1800	,80026	50
VAR00012	4,2800	,75701	50
VAR00013	4,1400	,75620	50
VAR00014	3,8800	,79898	50
VAR00015	4,0000	,78246	50
VAR00016	4,0400	,85619	50
VAR00017	4,0000	,83299	50
VAR00018	4,0400	,85619	50
VAR00019	4,1800	,66055	50
VAR00020	3,8800	,77301	50
VAR00021	4,1600	,71027	50
VAR00022	4,2000	,85714	50
VAR00023	3,9800	,76904	50
VAR00024	4,0200	,89191	50
VAR00025	3,8000	,94761	50
VAR00026	3,8600	,92604	50
VAR00027	4,0200	,82040	50
VAR00028	3,6800	1,05830	50
VAR00029	3,8800	,74615	50
VAR00030	3,9600	,78142	50
VAR00031	4,0200	,86873	50
VAR00032	4,0000	,85714	50
VAR00033	3,9600	,66884	50
VAR00034	4,0200	,82040	50
VAR00035	4,0600	,79308	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	136,7200	371,675	,594	,969
VAR00002	136,7600	373,492	,500	,970
VAR00003	136,8600	364,939	,659	,969
VAR00004	137,0600	367,772	,710	,969
VAR00005	136,9600	370,815	,600	,969
VAR00006	136,9000	366,745	,615	,969
VAR00007	136,9800	366,551	,596	,969
VAR00008	137,0200	366,510	,618	,969
VAR00009	137,1400	355,674	,822	,968
VAR00010	136,8400	369,035	,602	,969
VAR00011	136,8200	366,436	,616	,969

VAR00012	136,7200	368,451	,583	,969
VAR00013	136,8600	368,245	,591	,969
VAR00014	137,1200	361,251	,793	,968
VAR00015	137,0000	363,306	,739	,969
VAR00016	136,9600	359,631	,788	,968
VAR00017	137,0000	363,388	,689	,969
VAR00018	136,9600	364,202	,643	,969
VAR00019	136,8200	372,967	,492	,970
VAR00020	137,1200	365,251	,681	,969
VAR00021	136,8400	366,627	,692	,969
VAR00022	136,8000	359,061	,805	,968
VAR00023	137,0200	363,204	,756	,968
VAR00024	136,9800	358,306	,795	,968
VAR00025	137,2000	359,224	,719	,969
VAR00026	137,1400	359,184	,738	,969
VAR00027	136,9800	363,734	,689	,969
VAR00028	137,3200	352,263	,820	,968
VAR00029	137,1200	367,944	,610	,969
VAR00030	137,0400	366,856	,618	,969
VAR00031	136,9800	362,918	,673	,969
VAR00032	137,0000	361,673	,722	,969
VAR00033	137,0400	366,937	,725	,969
VAR00034	136,9800	360,714	,789	,968
VAR00035	136,9400	364,058	,703	,969

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
141,0000	385,959	19,64584	35

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KINERJA	BUDAYA	MUTU
N		50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	101,5800	117,5000	141,0000
	Std. Deviation	14,95175	13,75329	19,64584
Most Extreme Differences	Absolute	,098	,128	,100
	Positive	,066	,085	,042
	Negative	-,098	-,128	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		,692	,904	,710
Asymp. Sig. (2-tailed)		,725	,387	,694

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI LINIERITAS

MEANS TABLES=Y BY X1 X2
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS LINEARITY.

Means

		Notes
Output Created		
Comments		
Input	Data	D:\MENTAH X1 X2 Y.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X1 X2 /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet1]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
MUTU * KINERJA	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%
MUTU * BUDAYA	50	100,0%	0	0,0%	50	100,0%

MUTU * KINERJA

Report

MUTU

KINERJA	Mean	N	Std. Deviation
---------	------	---	----------------

52,00	112,0000	1	.
78,00	127,0000	2	11,31371
82,00	126,0000	4	40,14972
83,00	121,0000	1	.
85,00	136,0000	1	.
87,00	126,0000	1	.
89,00	138,5000	2	16,26346
93,00	165,0000	1	.
94,00	124,0000	2	12,72792
95,00	114,0000	1	.
96,00	134,0000	1	.
97,00	122,0000	2	21,21320
99,00	144,0000	1	.
100,00	127,0000	1	.
101,00	133,0000	1	.
103,00	153,5000	2	,70711
104,00	116,0000	1	.
105,00	154,5000	2	4,94975
106,00	146,0000	1	.
107,00	151,0000	2	1,41421
108,00	134,0000	1	.
109,00	153,0000	2	8,48528
110,00	153,0000	3	3,60555
111,00	152,0000	1	.
112,00	152,0000	2	2,82843
113,00	136,0000	1	.
114,00	127,0000	1	.
117,00	139,0000	1	.
118,00	174,0000	1	.
120,00	127,0000	1	.
121,00	158,2500	4	7,67572
122,00	171,0000	1	.
125,00	169,0000	1	.
Total	141,0000	50	19,64584

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	12761,750	32	398,805	1,102	,428
MUTU *	Between Linearly	5942,264	1	5942,264	16,425	,001
KINERJA	Groups Deviation from Linearity	6819,486	31	219,983	,608	,888
	Within Groups	6150,250	17	361,779		
	Total	18912,000	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared

MUTU * KINERJA	,561	,314	,821	,675
-------------------	------	------	------	------

**MUTU * BUDAYA
Report**

MUTU

BUDAYA	Mean	N	Std. Deviation
84,00	127,0000	1	.
90,00	103,0000	1	.
93,00	85,0000	1	.
94,00	107,0000	1	.
98,00	124,0000	2	12,72792
99,00	126,0000	1	.
100,00	127,0000	1	.
101,00	113,0000	2	1,41421
105,00	116,0000	1	.
108,00	130,5000	2	4,94975
112,00	136,0000	1	.
114,00	137,0000	1	.
115,00	134,3333	3	14,04754
116,00	149,0000	2	7,07107
117,00	138,6667	3	7,23418
119,00	143,0000	2	9,89949
120,00	152,3333	3	1,52753
121,00	133,0000	2	8,48528
122,00	152,6667	3	3,05505
123,00	148,0000	2	2,82843
126,00	149,5000	2	12,02082
128,00	153,0000	1	.
129,00	154,0000	1	.
130,00	119,0000	1	.
131,00	160,0000	1	.
132,00	159,0000	1	.
133,00	162,0000	1	.
135,00	167,2500	4	3,30404
136,00	147,0000	1	.
139,00	174,0000	1	.
140,00	175,0000	1	.
Total	141,0000	50	19,64584

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MUTU * Between (Combined)	17795,583	30	593,186	10,095	,000

BUDAYA	Groups	Linearity	13193,005	1	13193,005	224,528	,000
		Deviation from Linearity	4602,579	29	158,710	2,701	,140
	Within Groups		1116,417	19	58,759		
	Total		18912,000	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
MUTU * BUDAYA	,835	,698	,970	,941

UJI MULTIKOLINIERITAS

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X1 X2.

Regression

Notes

Output Created			
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2.	
Resources	Processor Time		00:00:00,00
	Elapsed Time		00:00:00,05
	Memory Required	1636 bytes	

Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes
---	---------

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BUDAYA, KINERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: MUTU

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 ^a	,731	,719	10,40593

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, KINERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13822,683	2	6911,342	63,826	,000 ^b
	Residual	5089,317	47	108,283		
	Total	18912,000	49			

a. Dependent Variable: MUTU

b. Predictors: (Constant), BUDAYA, KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-10,207	13,578		-,752	,456		
	KINERJA	,273	,113	,208	2,411	,020	,770	1,298
	BUDAYA	1,051	,123	,736	8,531	,000	,770	1,298

a. Dependent Variable: MUTU

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KINERJA	BUDAYA
1	1	2,983	1,000	,00	,00	,00
	2	,011	16,508	,30	,94	,07
	3	,006	21,423	,70	,05	,93

a. Dependent Variable: MUTU

UJI HETEROSKEDASTISITAS

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X1 X2
 /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED).

Regression

Notes

Output Created			
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.	
Syntax	REGRESSION		
	/MISSING LISTWISE		
	/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)		
	/NOORIGIN		
	/DEPENDENT Y		
/METHOD=ENTER X1 X2			
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED).			
Resources	Processor Time		00:00:00,78
	Elapsed Time		00:00:01,17
	Memory Required	1644 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	232 bytes	

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BUDAYA, KINERJA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: MUTU

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,855 ^a	,731	,719	10,40593

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, KINERJA

b. Dependent Variable: MUTU

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13822,683	2	6911,342	63,826	,000 ^b
Residual	5089,317	47	108,283		
Total	18912,000	49			

a. Dependent Variable: MUTU

b. Predictors: (Constant), BUDAYA, KINERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-10,207	13,578		-,752	,456
KINERJA	,273	,113	,208	2,411	,020
BUDAYA	1,051	,123	,736	8,531	,000

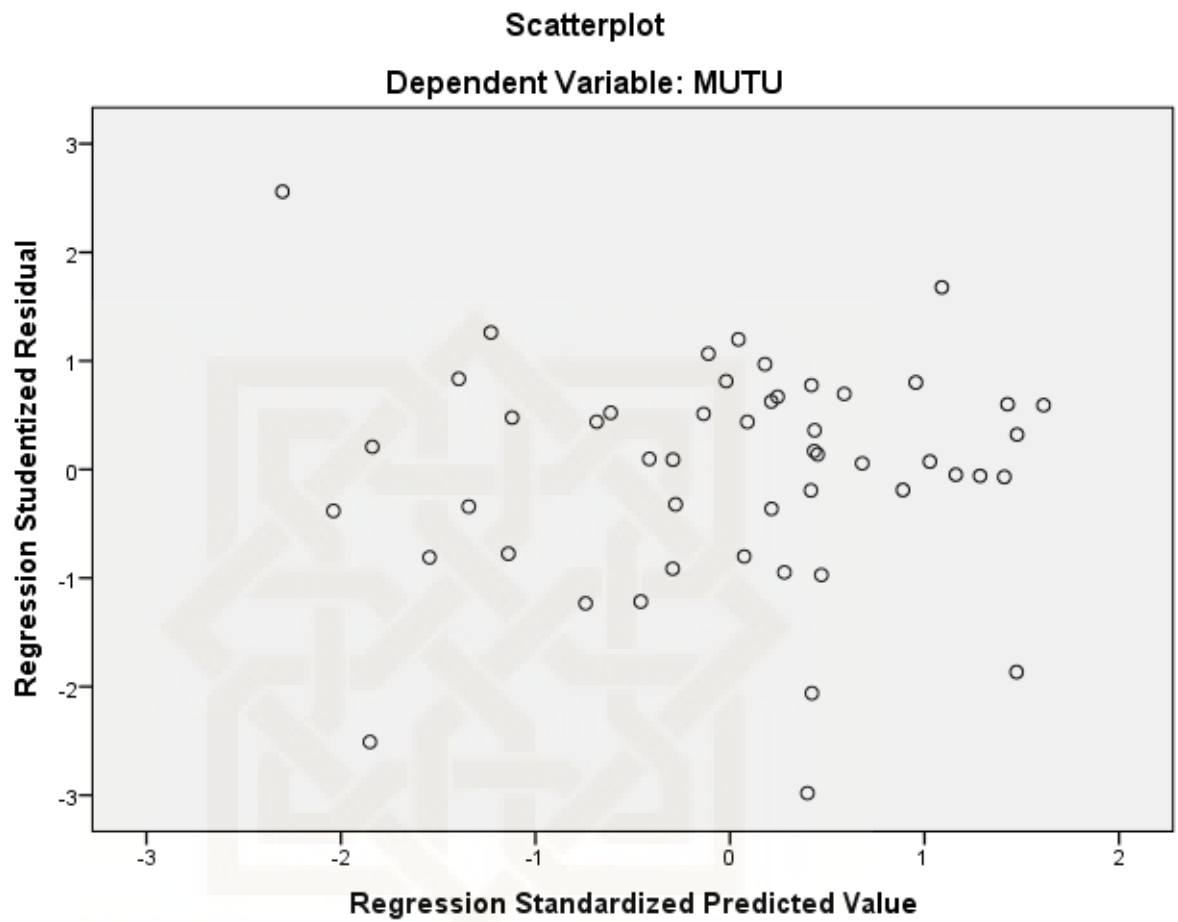
a. Dependent Variable: MUTU

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	102,3651	168,0757	141,0000	16,79570	50
Std. Predicted Value	-2,300	1,612	,000	1,000	50
Standard Error of Predicted Value	1,494	5,187	2,417	,818	50
Adjusted Predicted Value	98,2241	167,6085	140,9993	16,89239	50
Residual	-28,69167	24,63494	,00000	10,19135	50
Std. Residual	-2,757	2,367	,000	,979	50
Stud. Residual	-2,981	2,559	,000	1,027	50
Deleted Residual	-33,52653	28,77592	,00070	11,22196	50
Stud. Deleted Residual	-3,274	2,728	-,008	1,067	50
Mahal. Distance	,031	11,193	1,960	2,207	50
Cook's Distance	,000	,499	,035	,094	50
Centered Leverage Value	,001	,228	,040	,045	50

a. Dependent Variable: MUTU

Charts



MEAN X1
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	50	2,00	5,00	3,6400	1,02539
VAR00002	50	2,00	5,00	3,8800	1,00285
VAR00003	50	1,00	5,00	3,5200	1,18218
VAR00004	50	2,00	5,00	3,8000	,90351
VAR00005	50	1,00	5,00	3,7000	,88641
VAR00006	50	2,00	5,00	4,1400	,67036
VAR00007	50	2,00	5,00	4,1400	,70015
VAR00008	50	2,00	5,00	4,2200	,70826
VAR00009	50	2,00	5,00	4,0200	,82040
VAR00010	50	2,00	5,00	4,0000	,72843
VAR00011	50	2,00	5,00	3,8600	,85738
VAR00012	50	2,00	5,00	3,8200	,80026
VAR00013	50	2,00	5,00	3,9200	,80407
Valid N (listwise)				3,8969	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR000014	50	2,00	5,00	3,9600	,69869
VAR000015	50	2,00	5,00	3,8400	,81716
VAR000016	50	2,00	5,00	3,8200	,77433
VAR000017	50	2,00	5,00	3,8200	,80026
VAR000018	50	2,00	5,00	4,2200	,64807
VAR000019	50	2,00	5,00	3,9400	,84298
Valid N (listwise)	50			3,9333	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR000020	50	2,00	5,00	4,0600	,76692
VAR000021	50	2,00	5,00	4,0400	,72731
VAR000022	50	2,00	5,00	3,8200	,82536
VAR000023	50	2,00	5,00	3,7400	,77749
VAR000024	50	2,00	5,00	3,7800	,81541
VAR000025	50	2,00	5,00	3,8800	,82413
VAR000026	50	2,00	5,00	4,0000	,80812
Valid N (listwise)	50			3,9028	

MEAN X2
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	50	2,00	5,00	4,2600	,63278
VAR00002	49	3,00	5,00	4,5510	,54242
VAR00003	50	3,00	5,00	4,2800	,60744
VAR00004	50	3,00	5,00	4,6200	,53031
VAR00005	50	3,00	5,00	4,5000	,64681
VAR00006	50	3,00	5,00	4,6000	,57143
VAR00007	49	2,00	5,00	4,4082	,67449
VAR00008	50	3,00	5,00	4,4600	,57888
VAR00009	50	2,00	5,00	4,4200	,67279
VAR00010	50	2,00	5,00	4,1200	,74615
VAR00011	50	2,00	5,00	3,7800	,97499
Valid N (listwise)	48			4,3635	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00012	50	2,00	5,00	3,9800	,86873
VAR00013	50	2,00	5,00	4,2400	,71600
VAR00014	50	3,00	5,00	4,4200	,64175
VAR00015	50	2,00	5,00	3,9400	,86685
VAR00016	50	1,00	5,00	3,7800	1,03589
VAR00017	50	1,00	5,00	3,7800	1,07457
VAR00018	50	1,00	5,00	3,8000	1,06904
VAR00019	50	2,00	5,00	4,1400	,83324
VAR00020	50	3,00	5,00	4,4400	,61146
VAR00021	50	3,00	5,00	4,0600	,73983
Valid N (listwise)	50			4,058	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00022	50	3,00	5,00	4,3600	,52528
VAR00023	50	3,00	5,00	4,5000	,54398
VAR00024	50	2,00	5,00	4,0400	,87970
VAR00025	50	2,00	5,00	4,3800	,66670
VAR00026	50	1,00	5,00	3,9400	1,18511
VAR00027	50	2,00	5,00	3,9200	,85332
VAR00028	50	2,00	5,00	3,9600	,96806
Valid N (listwise)	50			4,1571	

MEAN Y
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	50	2,00	5,00	4,2800	,60744
VAR00002	50	3,00	5,00	4,2400	,62466
VAR00003	50	2,00	5,00	4,1400	,80837
VAR00004	50	3,00	5,00	3,9400	,65184
VAR00005	50	3,00	5,00	4,0400	,63760
VAR00006	50	2,00	5,00	4,1000	,78895
VAR00007	50	2,00	5,00	4,0200	,82040
VAR00008	50	2,00	5,00	3,9800	,79514
VAR00009	50	2,00	5,00	3,8600	,94782
VAR00010	50	3,00	5,00	4,1600	,71027
VAR00011	50	2,00	5,00	4,1800	,80026
Valid N (listwise)	50			4,0854	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00012	50	2,00	5,00	4,2800	,75701
VAR00013	50	2,00	5,00	4,1400	,75620
VAR00014	50	2,00	5,00	3,8800	,79898
VAR00015	50	2,00	5,00	4,0000	,78246
VAR00016	50	2,00	5,00	4,0400	,85619
VAR00017	50	3,00	5,00	4,0000	,83299
VAR00018	50	2,00	5,00	4,0400	,85619
VAR00019	50	3,00	5,00	4,1800	,66055
VAR00020	50	2,00	5,00	3,8800	,77301
Valid N (listwise)	50			4,0488	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00021	50	2,00	5,00	4,1600	,71027
VAR00022	50	2,00	5,00	4,2000	,85714
VAR00023	50	2,00	5,00	3,9800	,76904
VAR00024	50	2,00	5,00	4,0200	,89191
VAR00025	50	1,00	5,00	3,8000	,94761
VAR00026	50	1,00	5,00	3,8600	,92604
VAR00027	50	2,00	5,00	4,0200	,82040
VAR00028	50	1,00	5,00	3,6800	1,05830
Valid N (listwise)	50			3,9650	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00029	50	2,00	5,00	3,8800	,74615
VAR00030	50	2,00	5,00	3,9600	,78142
VAR00031	50	2,00	5,00	4,0200	,86873
VAR00032	50	2,00	5,00	4,0000	,85714
VAR00033	50	2,00	5,00	3,9600	,66884
VAR00034	50	2,00	5,00	4,0200	,82040
VAR00035	50	2,00	5,00	4,0600	,79308
Valid N (listwise)	50			3,9857	

REGRESI X1 KEPADA Y

Regression

Notes

Output Created		13-MAY-2015 18:32:12
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT X2 /METHOD=ENTER X1.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KINERJA ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: MUTU
b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,561 ^a	,314	,300	16,43785

- a. Predictors: (Constant), KINERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5942,264	1	5942,264	21,992	,000 ^b
	Residual	12969,736	48	270,203		
	Total	18912,000	49			

- a. Dependent Variable: MUTU
b. Predictors: (Constant), KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66,184	16,122		4,105	,000
	KINERJA	,737	,157	,561	4,690	,000

- a. Dependent Variable: MUTU

REGRESI X2 KEPADA Y

Warning # 849 in column 23. Text: in_ID

The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter. It could not be mapped to a valid backend locale.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Y

/METHOD=ENTER X2.

Regression

Notes

Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X2.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BUDAYA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: MUTU

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,698	,691	10,91539

a. Predictors: (Constant), BUDAYA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13193,005	1	13193,005	110,730	,000 ^b
	Residual	5718,995	48	119,146		
	Total	18912,000	49			

a. Dependent Variable: MUTU

b. Predictors: (Constant), BUDAYA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,814	13,411		,061	,952

BUDAYA	1,193	,113	,835	10,523	,000
--------	-------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: MUTU

MEAN X1
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	50	2,00	5,00	3,6400	1,02539
VAR00002	50	2,00	5,00	3,8800	1,00285
VAR00003	50	1,00	5,00	3,5200	1,18218
VAR00004	50	2,00	5,00	3,8000	,90351
VAR00005	50	1,00	5,00	3,7000	,88641
VAR00006	50	2,00	5,00	4,1400	,67036
VAR00007	50	2,00	5,00	4,1400	,70015
VAR00008	50	2,00	5,00	4,2200	,70826
VAR00009	50	2,00	5,00	4,0200	,82040
VAR00010	50	2,00	5,00	4,0000	,72843
VAR00011	50	2,00	5,00	3,8600	,85738
VAR00012	50	2,00	5,00	3,8200	,80026
VAR00013	50	2,00	5,00	3,9200	,80407
Valid N (listwise)				3,8969	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR000014	50	2,00	5,00	3,9600	,69869
VAR000015	50	2,00	5,00	3,8400	,81716
VAR000016	50	2,00	5,00	3,8200	,77433
VAR000017	50	2,00	5,00	3,8200	,80026
VAR000018	50	2,00	5,00	4,2200	,64807
VAR000019	50	2,00	5,00	3,9400	,84298
Valid N (listwise)	50			3,9333	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR000020	50	2,00	5,00	4,0600	,76692
VAR000021	50	2,00	5,00	4,0400	,72731
VAR000022	50	2,00	5,00	3,8200	,82536
VAR000023	50	2,00	5,00	3,7400	,77749
VAR000024	50	2,00	5,00	3,7800	,81541
VAR000025	50	2,00	5,00	3,8800	,82413
VAR000026	50	2,00	5,00	4,0000	,80812
Valid N (listwise)	50			3,9028	

MEAN X2
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	50	2,00	5,00	4,2600	,63278
VAR00002	49	3,00	5,00	4,5510	,54242
VAR00003	50	3,00	5,00	4,2800	,60744
VAR00004	50	3,00	5,00	4,6200	,53031
VAR00005	50	3,00	5,00	4,5000	,64681
VAR00006	50	3,00	5,00	4,6000	,57143
VAR00007	49	2,00	5,00	4,4082	,67449
VAR00008	50	3,00	5,00	4,4600	,57888
VAR00009	50	2,00	5,00	4,4200	,67279
VAR00010	50	2,00	5,00	4,1200	,74615
VAR00011	50	2,00	5,00	3,7800	,97499
Valid N (listwise)	48			4,3635	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00012	50	2,00	5,00	3,9800	,86873
VAR00013	50	2,00	5,00	4,2400	,71600
VAR00014	50	3,00	5,00	4,4200	,64175
VAR00015	50	2,00	5,00	3,9400	,86685
VAR00016	50	1,00	5,00	3,7800	1,03589
VAR00017	50	1,00	5,00	3,7800	1,07457
VAR00018	50	1,00	5,00	3,8000	1,06904
VAR00019	50	2,00	5,00	4,1400	,83324
VAR00020	50	3,00	5,00	4,4400	,61146
VAR00021	50	3,00	5,00	4,0600	,73983
Valid N (listwise)	50			4,058	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00022	50	3,00	5,00	4,3600	,52528
VAR00023	50	3,00	5,00	4,5000	,54398
VAR00024	50	2,00	5,00	4,0400	,87970
VAR00025	50	2,00	5,00	4,3800	,66670
VAR00026	50	1,00	5,00	3,9400	1,18511
VAR00027	50	2,00	5,00	3,9200	,85332
VAR00028	50	2,00	5,00	3,9600	,96806
Valid N (listwise)	50			4,1571	

MEAN Y
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	50	2,00	5,00	4,2800	,60744
VAR00002	50	3,00	5,00	4,2400	,62466
VAR00003	50	2,00	5,00	4,1400	,80837
VAR00004	50	3,00	5,00	3,9400	,65184
VAR00005	50	3,00	5,00	4,0400	,63760
VAR00006	50	2,00	5,00	4,1000	,78895
VAR00007	50	2,00	5,00	4,0200	,82040
VAR00008	50	2,00	5,00	3,9800	,79514
VAR00009	50	2,00	5,00	3,8600	,94782
VAR00010	50	3,00	5,00	4,1600	,71027
VAR00011	50	2,00	5,00	4,1800	,80026
Valid N (listwise)	50			4,0854	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00012	50	2,00	5,00	4,2800	,75701
VAR00013	50	2,00	5,00	4,1400	,75620
VAR00014	50	2,00	5,00	3,8800	,79898
VAR00015	50	2,00	5,00	4,0000	,78246
VAR00016	50	2,00	5,00	4,0400	,85619
VAR00017	50	3,00	5,00	4,0000	,83299
VAR00018	50	2,00	5,00	4,0400	,85619
VAR00019	50	3,00	5,00	4,1800	,66055
VAR00020	50	2,00	5,00	3,8800	,77301
Valid N (listwise)	50			4,0488	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00021	50	2,00	5,00	4,1600	,71027
VAR00022	50	2,00	5,00	4,2000	,85714
VAR00023	50	2,00	5,00	3,9800	,76904
VAR00024	50	2,00	5,00	4,0200	,89191
VAR00025	50	1,00	5,00	3,8000	,94761
VAR00026	50	1,00	5,00	3,8600	,92604
VAR00027	50	2,00	5,00	4,0200	,82040
VAR00028	50	1,00	5,00	3,6800	1,05830
Valid N (listwise)	50			3,9650	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00029	50	2,00	5,00	3,8800	,74615
VAR00030	50	2,00	5,00	3,9600	,78142
VAR00031	50	2,00	5,00	4,0200	,86873
VAR00032	50	2,00	5,00	4,0000	,85714
VAR00033	50	2,00	5,00	3,9600	,66884
VAR00034	50	2,00	5,00	4,0200	,82040
VAR00035	50	2,00	5,00	4,0600	,79308
Valid N (listwise)	50			3,9857	

REGRESI X1 KEPADA Y

Regression

Notes

Output Created		13-MAY-2015 18:32:12
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT X2 /METHOD=ENTER X1.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Memory Required	1356 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
-------	-------------------	-------------------	--------

1	KINERJA ^b	.	Enter
---	----------------------	---	-------

a. Dependent Variable: MUTU

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,561 ^a	,314	,300	16,43785

a. Predictors: (Constant), KINERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5942,264	1	5942,264	21,992	,000 ^b
	Residual	12969,736	48	270,203		
	Total	18912,000	49			

a. Dependent Variable: MUTU

b. Predictors: (Constant), KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	66,184	16,122		4,105	,000
	KINERJA	,737	,157	,561	4,690	,000

a. Dependent Variable: MUTU

REGRESI X2 KEPADA Y

Regression

Notes

Output Created		
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X2.
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:00,02 00:00:00,02 1356 bytes 0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BUDAYA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: MUTU

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,835 ^a	,698	,691	10,91539

a. Predictors: (Constant), BUDAYA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13193,005	1	13193,005	110,730	,000 ^b
	Residual	5718,995	48	119,146		
	Total	18912,000	49			

a. Dependent Variable: MUTU

b. Predictors: (Constant), BUDAYA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,814	13,411		,061	,952
	BUDAYA	1,193	,113	,835	10,523	,000

a. Dependent Variable: MUTU

REGRESI BERGANDA
HIPOTESIS F, KOEFESIEN DETERMINASI, UJI

Regression**Notes**

Output Created	13-MAY-2015 18:20:41	
Comments		
Input	Data	D:\PAK MIFTAH\NEW\MENTAH X1 X2 Y.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	50
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Memory Required	1636 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1] D:\

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
MUTU	141,0000	19,64584	50
KINERJA	101,5800	14,95175	50
BUDAYA	117,5000	13,75329	50

Correlations

		MUTU	KINERJA	BUDAYA
Pearson Correlation	MUTU	1,000	,561	,835
	KINERJA	,561	1,000	,479
	BUDAYA	,835	,479	1,000
Sig. (1-tailed)	MUTU	.	,000	,000
	KINERJA	,000	.	,000

N	BUDAYA	,000	,000	.
	MUTU	50	50	50
	KINERJA	50	50	50
	BUDAYA	50	50	50

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	BUDAYA, KINERJA ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: MUTU

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,855 ^a	,731	,719	10,40593	,731	63,826	2	47	,000

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, KINERJA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13822,683	2	6911,342	63,826	,000 ^b
Residual	5089,317	47	108,283		
Total	18912,000	49			

a. Dependent Variable: MUTU

b. Predictors: (Constant), BUDAYA, KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-10,207	13,578		-,752	,456						
	KINERJA	,273	,113	,208	2,411	,020	,561	,332	,182	,770	1,298	
	BUDAYA	1,051	,123	,736	8,531	,000	,835	,779	,646	,770	1,298	

a. Dependent Variable: MUTU

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KINERJA	BUDAYA
1	1	2,983	1,000	,00	,00	,00
1	2	,011	16,508	,30	,94	,07
	3	,006	21,423	,70	,05	,93

a. Dependent Variable: MUTU



MADRASAH TSANAWIYAH PONDOK PESANTREN WAHID HASYIM YOGYAKARTA

TERAKREDITASI "A"

PENDIDIKAN ISLAM MODERN

April - Juni 2015

PENDAFTARAN SISWA BARU TAHUN AJARAN 2015/2016

Syarat Pendaftaran

1. Usia maksimal 14 tahun
2. Mengisi Formulir Pendaftaran
3. Menyerahkan foto copy yang telah ditegalisir :
 Fotocopy NISN 1 lembar
 Fotocopy akta kelahiran 1 lembar
 Fotocopy kartu keluarga 1 lembar
 Pas foto terbaru ukuran 3 x 4 sebanyak 5 lembar
 Fotocopy KTP orang tua dan Wali
 Fotocopy Raport SD atau MI kelas 4-6 sebanyak 1 lembar
 4. Mengikuti tes seleksi
 5. Membayar biaya pendaftaran sebesar Rp 50.000,-
 Semua berkas dimasukkan ke stofmap warna biru dan diberi nama

Waktu Pendaftaran

- Pendaftaran dibuka mulai bulan April s/d Juni 2015.
- Pendaftaran dan seleksi dapat dilaksanakan setiap hari Senin-Sabtu pada jam kerja (08.00 - 15.00 WIB).
- Calon siswa juga dapat mendaftar hari-Minggu dengan terlebih dahulu konfirmasi ke nomor yang disediakan.

Materi Seleksi

1. Wawancara
2. Baca dan Tulis Al-qur'an
3. Tes Tertulis
4. Nilai Raport kelas 4 s/d kelas 6 SD / MI
(hasil seleksi bisa ditunggu)



Contact Person

1. M. Burhanudin	089667661673
2. M. Mudangli	087837246222
3. Sofia Isnawati	085799568066
4. Junial Khoir	082326299585
5. Faricha Irawati, S.Pd.i	085727279935

KURIKULUM PENDIDIKAN

MTS Wahid Hasyim menerapkan kurikulum pendidikan nasional, dikelola secara terpadu dengan sistem pesantren (boarding school) dengan menekankan pada penanaman Akhlakul Karimah, penguasaan Al-Qur'an (Tahfidzul Qur'an), kemampuan Bahasa Asing, dan pemahaman Literatur Arab (kitab-kitab kuning).



Jl. KH. Wahid Hasyim No.3, Gaten, Condonggeatur, Depok Sleman, D.I. Yogyakarta 55283
Telp. (0274) 4333141

PRESTASI-PRESTASI

1. Juara I Kejuaraan Pencak Silat se-DIY tahun 2014
2. Juara I PORPROV Pencak Silat se-DIY tahun 2013
3. Juara I Bulutangkis Pospeda Sleman tahun 2014
4. Juara I Pidato Bahasa Indonesia Aksioma 2014
5. Juara II Hadrah Aksioma tahun 2014
6. Juara I Pidato Bahasa Arab AHA Tingkat DIY & JATENG tahun 2013
7. Juara III MTQ Provinsi DIY tahun 2014
8. Juara I MHQ AHA (Abdul Hadi Award) tingkat DIY & JATENG 2013
9. Juara II Cerdas Cermat Agama jenjang Mts Aksioma Kemenag Sleman se-DIY 2014
10. Juara umum Pencak Silat Zain Cup UIN Sunan Kalijaga se-DIY 2015



PASTIKAN PUTRA PUTRI KITA TUMBUH DALAM LINGKUNGAN PENDIDIKAN TERBAIK

DAILY ACTIVITY

JAM	KEGIATAN
04.40-05.00	Shalat subuh
05.00-05.30	Kegiatan ubudiyeh
05.30-07.00	Bahasa Arabic morning dan English morning
07.00-08.00	Pelajaran kurikulum pesantren
08.00-09.00	Istirahat (sarapan, mandi dan persiapan sekolah)
09.00-11.30	Kegiatan sekolah
11.30-12.30	Istirahat (ishoma)
12.30-14.30	Kegiatan sekolah
14.30-16.00	Istirahat
16.00-17.20	Ekstrakurikuler
17.30-18.15	Shalat magrib
18.15-19.15	Kegiatan kurikulum pesantren dan shalat isya
19.15-20.00	Makan malam
20.00-21.00	Belajar bersama
21.00-04.30	Istirahat

Mengasah Kemampuan Leader dan Komunikasi

Dalam rangka menumbuhkan jiwa kepemimpinan (*leadership*) dan kemampuan komunikasi yang sangat dibutuhkan oleh calon-calon pemimpin bangsa, maka di lingkungan Madrasah dan Pesantren dibentuk beberapa organisasi seperti OSIS, Rusanta'/i (Pengurus Harian Santri Putra/i), Organisasi jurnalistik, SLI (Student Language Improvement) dan Klub Intensif Pendalaman Kitab.

EKSTRAKURIKULER

1. Seni Kaligrafi
2. Pencak Silat
3. Seni Hadroh
4. Sepak Bola (SSB)
5. Pidato 3 bahasa (Muhadharah)
6. MSQ (Musabaqah Syarhil Qur'an)
7. MTQ (Musabaqah Tilawatil Qur'an)
8. MHQ (Musabaqah Hifdzil Qur'an)
9. PASTI (Pasukan Inti)
10. Bola Volly
11. Bulutangkis/Badminton

FASILITAS MADRASAH

1. Tenaga pendidikan yang kompeten dibidangnya dan berpendidikan S1 & S2
2. Lab. komputer dan bahasa sebagai sarana penunjang kemampuan teknologi informasi dan komunikasi
3. Perpustakaan dan Sarana & Olahraga
4. Asrama Takhasus Putra, Asrama putri, Asrama Tahfiz Putri
5. Pelayanan pendidikan dan pengajaran serta pengawasan selama 24 jam
6. Sarana ibadah (masjid)
7. Tersedianya koperasi pesantren, minimarket, catering dan laundry.





PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH
 Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
 YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/N/406/2/2014

Membaca Surat : **KAPRODI PENDIDIKAN ISLAM PROGRAM PASCASARJANA** Nomor : **UIN.02/PPS/PP.00.9/271/2014**
 Tanggal : **3 FEBRUARI 2014** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **ROBIAH SAIDAH, S.PD.I** NIP/NIM : **1220411162**
 Alamat : **PASCASARJANA, PENDIDIKAN ISLAM, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
 Judul : **KORELASI ANTARA KINERJA GURU DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP MUTU DI MADRASAH TSANAWIYAH WAHID HASYIM YOGYAKARTA**
 Lokasi : **KANWIL KEMENTERIAN AGAMA DIY**
 Waktu : **18 FEBRUARI 2014 s/d 18 MEI 2014**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprovo.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprovo.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
 Pada tanggal **18 FEBRUARI 2014**
 A.n Sekretaris Daerah
 Asisten Perekonomian dan Pembangunan
 Ub.
 Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Tembusan :

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. BUPATI SLEMAN C.Q KA. BAKESBANGLINMAS SLEMAN
3. KANWIL KEMENTERIAN AGAMA DIY
4. KAPRODI PENDIDIKAN ISLAM PROGRAM PASCASARJANA, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
5. YANG BERSANGKUTAN



YAYASAN PONDOK PESANTREN WAHID HASYIM
MADRASAH TSANAWIYAH WAHID HASYIM

NSM : 121234040002

STATUS : TERAKREDITASI "A"

Alamat : Jl. KH. Wahid Hasyim Gaten Condongcatur Depok Sleman DI Yogyakarta 55283 Telp. (0274) 4333141

Nomor : 3873/ C.01/MTs-YPPWH/XI/2015

Lampiran : -

Perihal : **Surat Keterangan**

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Wahid Hasyim menerangkan bahwa :

Nama : ROBIAH SAIDAH S.Pd.I

NIM : 1220411162

Jurusan : Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam

Alamat : Jl. Wahid Hasyim no.38 Gaten ConCat Depok Sleman Yogyakarta 55283

Nama tersebut di atas telah melaksanakan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Wahid Hasyim dengan judul tesis :

"Pengaruh Kinerja Guru Dan Budaya Madrasah Terhadap

Mutu Madrasah Di MTs Wahid Hasyim Yogyakarta"

Mulai tanggal 14 April 2015 s/d 14 Mei 2015, guna mencari data yang berkaitan.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sleman, 8 Juni 2015
Kepala MTs Wahid Hasyim

Lukman Hakim S.Pd.Si

ANGKET KINERJA GURU**SS : Sangat sesuai****S: Sesuai****N: Kadang****TS : Tidak Sesuai****STS : Sangat Tidak Sesuai**

No	Pernyataan	Jawaban				
		Ss	S	K	Ts	Sts
1.	Saya membuat program tahunan					
2.	Saya membuat program semester					
3.	Saya membuat silabus					
4.	Saya menggunakan media pembelajaran yang bervariasi					
5.	Saya menggunakan teknologi dan informasi dalam pembelajaran					
6.	Saya menyiapkan bahan ajar dari berbagai sumber					
7.	Saya menetapkan tujuan pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum					
8.	Saya menggunakan strategi pembelajaran sesuai tujuan pembelajaran					
9.	Saya menyiapkan strategi pengajaran sesuai kondisi siswa					
10.	Materi program yang saya siapkan relevan dan mengikuti perkembangan zaman					
11.	Saya merespon cepat terhadap pengembangan program baru					
12.	Saya melakukan koordinasi antar guru mata pelajaran serumpun					
13.	Saya melakukan koordinasi dengan sesama guru pelajaran sejenis					
14.	Saya merencanakan waktu pembelajaran dengan tepat					
15.	Saya dapat melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan target kurikulum secara maksimal					
16.	Saya menggunakan variasi model pembelajaran yang menarik					
17.	Saya melakukan pembelajaran yang fokus pada pelajar					
18.	Guru mengkondisikan agar pelajar terlibat aktif dalam proses pembelajaran					
19.	Pembelajaran yang saya lakukan fokus terhadap skala prioritas					
20.	Saya melakukan evaluasi untuk mengetahui respon pelajar terhadap proses pembelajaran					

21	Saya melakukan evaluasi pembelajaran dengan sistem umpan balik secara berkala					
22	Evaluasi pelajar terhadap guru saya susun untuk mengetahui umpan balik					
23	Isi evaluasi pelajar terhadap guru saya pastikan memberi gambaran tentang proses pembelajaran					
24	Umpan balik saya manfaatkan sebagai sistem formal evaluasi					
25	Setelah melaksanakan evaluasi saya membuat analisis evaluasi belajar dan hasilnya diinformasikan kepada siswa					
26	Saya merencanakan kegiatan tindak lanjut dalam bentuk pembelajaran remedial, program pengayaan, memberikan tugas baik tugas individual maupun kelompok sesuai dengan hasil belajar peserta didik					

ANGKET BUDAYA MADRASAH

SS : Sangat Setuju S: Setuju

N: Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		Ss	S	N	TP	Sts
1.	Segenap civitas Madrasah mengerti dan memahami visi dan misi Madrasah					
2.	Budaya berprestasi di canangkan di lingkungan Madrasah					
3.	Madrasah mengembangkan budaya berkompetisi sehat di lingkungan Madrasah					
4.	Terdapat penanaman dan pengajaran nilai agama di Madrasah baik di dalam maupun di luar kelas					
5.	Madrasah menerapkan budaya jujur yang di junjung tinggi					
6.	Madrasah menekankan sikap untuk menghormati para guru murid					
7.	Madrasah mengutamakan lingkungan yang bersih dan rapi					
8.	Madrasah membiasakan tegur sapa dalam satu civitas Madrasah					
9.	Terdapat suasana kerjasama yang baik dalam satu civitas Madrasah					
10.	Madrasah menekankan disiplin terhadap waktu dan peraturan di lingkungan					
11.	Terdapat budaya membaca yang aktif di					

	lingkungan Madrasah					
12.	Semua civitas Madrasah mentaati peraturan yang berlaku					
13.	Madrasah menjaga dan melaksanakan disiplin dan tata tertib yang ada					
14.	Madrasah mewacanakan slogan dan motto dalam mendukung perealisasiian visi, misi dan program Madrasah					
15.	Segenap civitas Madrasah memahami isi slogan dan motto Madrasah					
16.	Segenap civitas Madrasah memakai seragam khas Madrasah					
17.	Segenap civitas Madrasah memakai simbol dan identitas Madrasah					
18.	Madrasah menjadikan cerita dan legenda kepahlawanan sebagai inspirasi					
19.	Madrasah menerapkan tata cara pembelajaran khusus					
20.	Madrasah merayakan hari-hari raya besar / hari besar dengan kegiatan khusus					
21.	Madrasah merayakan atas kemenangan/prestasi siswa					
22.	Terdapat budaya tegur sapa di lingkungan Madrasah					
23.	Budaya sopan santun dijaga dan di biasakan di lingkungan Madrasah					
24.	Madrasah meningkatkan kualitas guru dengan budaya belajar dan membaca					
25.	Madrasah menekankan guru agar mendidik dengan profesional					
26.	Madrasah mengadakan pelatihan tenaga pendidik secara berkala dan terencana					
27.	Pelayanan tenaga kependidikan dalam kualitas prima					
28.	Madrasah melakukan pembinaan pegawai dalam rangka membina pola sikap dan tindakan					

ANGKET MANAJEMEN MUTU MADRASAH

SS : Sangat Setuju

S: Setuju

N: Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Jawaban				
		Ss	S	N	Tp	Sts
1.	Perumusan visi Madrasah dilakukan secara realistis terhadap kondisi tuntutan Madrasah di masa depan					
2.	Perumusan misi Madrasah sesuai perkembangan zaman					
3.	Indikator tujuan Madrasah dirumuskan dengan jelas					
4.	Perumusaan sasaran Madrasah dengan rentang waktu yang jelas					
5.	Analisis SWOT dilakukan sebagai landasan perumusan perencanaan operasional pengembangan Madrasah					
6.	Dalam merumuskan rencana strategis pengembangan Madrasah, semua warga Madrasah dilibatkan					
7.	Perumusan pengembangan kurikulum berdasarkan standar minimal kurikulum nasional yang mengacu kepada KTSP					
8.	Perencanaan kebutuhan guru dan staff sesuai dengan kebutuhan setiap tahun					
9.	Perencanaan kegiatan pengembangan karir guru dan staff setiap tahun					
10.	Perencanaan dan identifikasi kebutuhan sarana Madrasah berdasarkan dana yang tersedia setiap tahun					
11.	Struktur organisasi menggambarkan hubungan kerjasama secara jelas					
12.	Uraian tugas masing-masing pekerjaan dibuat dengan jelas					
13.	Ada komunikasi uraian tugas pokok untuk setiap masing-masing pekerjaan					
14.	Ada analisis beban kerja untuk setiap pekerjaan di semua unit satuan kerja secara tertulis					
15.	Analisis beban kerja menjadi pedoman bagi setiap guru dan staff					
16.	Ada identifikasi hubungan kerja antar unit dengan jelas sesuai dengan struktur organisasi					
17.	Ada identifikasi bentuk kewenangan antar unit dengan jelas sesuai dengan struktur organisasi					
18.	Ada pengembangan prosedur pelaksanaan pekerjaan (SOP) dengan jelas secara tertulis					
19.	Ada pemberlakuan aturan Madrasah secara					

	konsisten					
20.	Ada pemberian orientasi tentang mekanisme kerja di semua unit satuan kerja agar terbangun kerjasama					
21.	Ada pemberian instruksi kerja secara terarah kepada seluruh guru dan staff dalam melaksanakan tugasnya					
22.	Ada pemberian saran kepada seluruh guru dan staff agar mampu berpikir untuk dapat menyelesaikan tugasnya					
23.	Tersedia waktu luang untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan yang dialami secara terbuka					
24.	Ada pengembangan pola pikir guru dan staff untuk bekerja dengan baik					
25.	Reward diberikan berdasarkan prestasi kerja yang dicapai					
26.	Ada pemberian stimulasi untuk dapat meningkatkan gairah kerja guru dan staff					
27.	Ada pemberian kesempatan berkembang dalam pekerjaan bagi setiap guru dan staff di Madrasah					
28.	Ada penggunaan alat ukur dengan standar pengawasan yang jelas					
29.	Indikator pengawasan yang dirumuskan sesuai dengan perencanaan Madrasah yang telah dirumuskan					
30.	Ada pengawasan secara periodik kepada semua guru dan staff di setiap unit satuan kerja terhadap pencapaian program kerja Madrasah yang telah direncanakan					
31.	Analisis hasil pengawasan disampaikan kepada guru untuk ditindak lanjuti					
32.	Pengawasan hasil pekerjaan dilakukan dengan saling pekerjaan					
33.	Ada tindakan yang dilakukan untuk perbaikan terhadap penyimpangan program kerja yang dapat diperbaiki dengan segera berdasarkan hasil analisis pengawasan yang telah dilakukan					
34.	Ada penyusunan rancangan perbaikan secara berlanjut untuk tahun berikutnya berdasarkan hasil analisis pengawasan					
35.	Ada target waktu perbaikan yang ditentukan					

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. DATA PRIBADI

1. Nama : ROBIAH SAIDAH
2. Tempat & Tgl. Lahir : Sleman, 06 Juli 1988
3. Tinggal di : Yogyakarta
4. Agama : Islam
5. Alamat : Jl.Wahid Hasyim no.38 Gatén ConCat Depok
Sleman Yogyakarta 55283
6. Telepon : 085643420187

II. PENDIDIKAN FORMAL

1. MI Wahid Hasyim
2. MTs Wahid Hasyim
3. MA Tri Bakti Kediri
4. S1 : UIN Sunan Kalijaga
5. S2 : UIN Sunan Kalijaga

III. LATAR BELAKANG KELUARGA

1. Ayah : Drs. Muh. Saiful Anam
2. Tempat & Tgl. Lahir : Nganjuk 30 April 1957
3. Alamat : Jl.Wahid Hasyim no.38 Gatén ConCat Depok
Sleman Yogyakarta 55283
4. Ibu : Hindun Asfiah
5. Tempat & Tgl. Lahir : Sleman 12 Maret 1961
6. Alamat : Jl.Wahid Hasyim no.38 Gatén ConCat Depok
Sleman Yogyakarta 55283
7. Anak ke-dari : Anak ke-3 dari 5 bersaudara

Yogyakarta, 1 Mei 2015

Robiah Saidah, S.Pd.I.

NIM : 1220411162